

Kai Heneka

Künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen aus subjektiver und objektiver Sicht

Künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung aus subjektiver und objektiver Sicht



„Ich habe früher zu meiner Mami immer gesagt: „Ich mache eine Band.“

Aber daraus ist nichts geworden....

**Und dann hast du dir gleich gedacht, wenn es jetzt in Alsterdorf eine
Band gibt, dann machst du da mit.**

Genau. Richtig.“

(Carl- Heinz Hille (Station 17) im Interview)

Inhaltsverzeichnis

1.) Einleitung.....	S. 1
2.) Zugrundeliegende Begriffsbestimmungen und thematische Abgrenzungen.....	S. 4
2.1.) Begriffsbestimmungen.....	S. 4
2.1.1.) Beschäftigte und MitarbeiterInnen.....	S. 4
2.1.2.) Kunst / künstlerische Tätigkeit.....	S. 5
2.1.3.) Künstlerarbeitsplätze / künstlerische Arbeitsplätze.....	S. 6
2.1.4.) Professionalität / Professionalisierung.....	S. 7
2.2.) Thematische Abgrenzung.....	S. 8
3.) Aspekte zum Begriff der Arbeit.....	S. 8
3.1.) Der Begriff der Arbeit.....	S. 9
3.2.) Die Bedeutung der Arbeit für den Menschen.....	S. 14
3.2.1.) Arbeit als Faktor der zeitlichen und räumlichen Orientierung.....	S. 15
3.2.2.) Arbeit als Hilfe zur gesellschaftlichen Platzierung des Menschen.....	S. 15
3.2.3.) Arbeit als Mittel zur Erweiterung des sozialen Horizontes.....	S. 17
3.2.4.) Arbeit als Instrument der Schaffung, Sicherung und Weiterentwicklung vorhandener Fähigkeiten.....	S. 19

3.2.5.) Arbeit als Mittel zur Erfahrung der eigenen Wirksamkeit.....	S. 22
3.2.6.) Arbeit als Mittel zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes.....	S. 22
3.3.) Übertragung auf die Situation von Menschen mit Behinderung.....	S. 23
3.4.) Kriterien humaner Arbeit.....	S. 27
4.) Kunst und Arbeitsbegriff.....	S. 31
5.) Objektive Sichtweisen: Strukturen des Modells Künstlerarbeitsplatz und Beispiele für künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen.....	S. 39
5.1.) Die Hamburger Betriebsstätte Station 17 als Beispiel für künstlerische Arbeitsplätze im Werkstattkontext.....	S. 40
5.1.1.) Geschichte der Band Station 17.....	S. 40
5.1.1.1.) Geschichtlicher Überblick.....	S. 40
5.1.1.2.) Die Entwicklung vom Freizeitprojekt zum Anbieter künstlerischer Arbeitsplätze.....	S. 44
5.1.1.3.) Die Ausweitung der Betriebsstätte zu ihrer heutigen Form.....	S. 45
5.1.2.) Der Aufbau der Betriebsstätte Station 17.....	S. 48
5.1.3.) Heutige Situation: Die strukturelle Einbindung von Station 17 als Betriebsstätte.....	S. 48
5.1.3.1.) Die Evangelische Stiftung Alsterdorf.....	S. 49
5.1.3.2.) alsterarbeit.....	S. 50
5.1.4.) Das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze der Evangelischen Stiftung Alsterdorf.....	S. 53
5.1.4.1.) Die verschiedenen Betriebsstätten.....	S. 53
5.1.4.2.) Grundlegende Prinzipien der Ausgestaltung des Konzeptes Künstlerarbeitsplatz.....	S. 54
5.1.5.) Räumliche und personelle Rahmenbedingungen der Betriebsstätte Station 17.....	S. 57
5.1.6.) Arbeitsweisen der einzelnen Betriebsstättenteile.....	S. 60
5.1.6.1.) Die Band Station 17.....	S. 60
5.1.6.2.) KUNDEKÖNIG.....	S. 64
5.1.6.3.) Von der Rolle.....	S. 68

5.1.6.4.) Station 17 tanzbar.....	S. 69
5.1.6.5.) Die Auswahl neuer Beschäftigter der Betriebsstätte.....	S. 70
5.1.7.) Finanzierungsstrukturen.....	S. 71
5.2.) Andere Beispiele für künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung.....	S. 73
5.2.1.) Das Theater Thikwa in Berlin.....	S. 73
5.2.2.) Das Theater Klabauter in Hamburg.....	S. 76
5.2.3.) Die Schlumper in Hamburg.....	S. 77
5.2.4.) Die Kraichgauer Kunstwerkstatt in Sinsheim.....	S. 80
5.3.) Zusammenfassende Auswertung der vorgestellten Modelle und Projekte.....	S. 82
5.3.1.) Voraussetzungen für die Professionalisierung eines Kunstprojektes.....	S. 82
5.3.2.) Begründungen für die Organisation als Arbeitsmaßnahme.....	S. 83
5.3.3.) Verschiedene Organisationsformen.....	S. 88
5.3.4.) Rolle von Fachleuten und MitarbeiterInnenstruktur bei der künstlerischen Arbeit.....	S. 91
5.3.5.) Strukturen der Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten.....	S. 95
5.3.6.) Orientierung am spartenbezogenen Kunstmarkt.....	S. 98
5.3.7.) Betonung der künstlerischen Freiheit und Ablehnung von äußerer Beeinflussung der künstlerischen Arbeit.....	S. 101
5.3.8.) Produktorientierung.....	S. 103
5.3.9.) Zusammenfassung.....	S. 107
6.) Subjektive Sichtweisen auf das Modell Künstlerarbeitsplatz.....	S. 110
6.1.) Sichtweisen von MitarbeiterInnen.....	S. 111
6.1.1.) Wahrnehmung und Veränderung der Arbeitsbedingungen in einer künstlerischen Betriebsstätte.....	S. 112
6.1.2.) Persönliche Einschätzungen zur Übertragbarkeit des Modells Station 17 in andere Zusammenhänge.....	S. 115
6.1.3.) Sichtweisen auf Musik als Produkt.....	S. 117
6.2.) Sichtweisen von Beschäftigten.....	S. 118
6.2.1.) Vorheriger Werdegang.....	S. 119
6.2.2.) Vorerfahrungen im künstlerischen und musikalischen Bereich.....	S. 122
6.2.3.) Motivation zur Ergreifung eines künstlerischen	

Berufes.....	S.
124	
6.2.4.) Erleben der konkreten Arbeitssituation.....	S. 126
6.2.4.1.) Positive Aspekte des Arbeitserlebens.....	S. 127
6.2.4.2.) Negative Aspekte des Arbeitserlebens und wahrgenommene Konfliktlinien.....	S. 131
6.2.4.3.) Fazit zum Erleben der Arbeitssituation der Beschäftigten bei Station 17.....	S. 135
6.2.5.) Anforderungen an die Kompetenzen von MitarbeiterInnen und MitmusikerInnen aus Sicht der Beschäftigten.....	S. 136
6.2.6.) Unterschiede zwischen der Arbeit bei Station 17 und der Arbeit in anderen Zusammenhängen.....	S. 138
6.2.7.) Erfahrungen mit dem Ausbildungskonzept.....	S. 141
6.2.8.) Einschätzung der eigenen Entwicklung durch die Arbeit bei Station 17.....	S.
143	
6.3.) Zusammenfassung.....	S.
146	
7.) Abschließende Bemerkungen.....	S. 149
Zusatz zur Arbeit vom 17.4.2006.....	S. 153
Verwendete Literatur.....	S. 154

1.) Einleitung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Beschreibung eines seltenen Phänomens im Bereich der Arbeits- und Berufsgestaltung für Menschen mit Behinderungen: des Konzeptes der künstlerischen Arbeitsplätze. Hier geht es darum, Menschen mit Behinderungen eine Möglichkeit zu bieten, jenseits der „klassischen“ Arbeitsplätze in den Produktionsbereichen der Werkstätten für behinderte Menschen zu arbeiten.

Als konkretisierendes Beispiel für solche Maßnahmen der Arbeitsgestaltung wird die Betriebsstätte Station 17 aus Hamburg dienen, die solche Künstlerarbeitsplätze im musikalischen Bereich anbietet. Das gewählte Beispiel kann einerseits ein Stück weit stellvertretend für andere künstlerische Arbeitszusammenhänge stehen, wie z.B. Kunstateliers, Theatergruppen oder ähnliches. Andererseits können natürlich nicht alle in diesem Kontext getroffenen Aussagen verallgemeinert werden, da hier erstens von einer spezifischen Betriebsstätte in einem speziellen lokalen und infrastrukturellen Kontext ausgegangen wird und es zweitens sicherlich auch Unterschiede in der Arbeitsweise in unterschiedlichen künstlerischen Feldern gibt. Nichtsdestotrotz soll das konkrete Beispiel von Station 17 dabei helfen, die Idee künstlerischer Arbeitsplätze und die dahinterstehenden Konzepte in diesem Rahmen deutlicher zu machen.

Die Idee zu dieser Arbeit entstand während eines fünfmonatigen Praktikums, welches ich 2004 bei Station 17 absolvieren konnte. Die Impulse, die von diesem Praktikum und der damit verbundenen Beschäftigung mit den Strukturen vor Ort ausgingen, gaben den Anstoß dafür, eine Ausarbeitung in schriftlicher Form zu erstellen. Während es bereits einige Beispiele für Kunst- und Theaterwerkstätten gibt, die Lohnarbeitsplätze anbieten, ist die Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, im musikalischen Bereich zu arbeiten, in Deutschland bisher einmalig. Dies soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Option der künstlerischen Arbeitsplätze im Feld der Arbeitsgestaltung für Personen mit Behinderungen nach wie vor eine marginale Erscheinung ist.

Im Verlauf der Arbeit sollen deshalb mehrere Fragen geklärt werden:

Zunächst ist es von großer Bedeutung, einige Begriffe klar zu umreißen, die ich im Verlauf dieser Arbeit benutzen möchte. Dies ist wichtig, um Aussagen nicht missverständlich werden zu lassen und sicher zu gehen, dass nicht LeserInnen und

Schreiber von unterschiedlichen Begriffsdefinitionen ausgehen und so einzelne Aspekte nicht exakt vermittelt werden können. Es wird daher im zweiten Kapitel zunächst um die Begriffe „Kunst / künstlerische Tätigkeit“, „Künstlerarbeitsplätze / künstlerische Arbeitsplätze“, „MitarbeiterInnen“, „Beschäftigte“ sowie den Begriff der Professionalität gehen. Auch eine thematische Eingrenzung soll hier geleistet werden, um klar zu machen, welche Inhaltsbereiche hier bearbeitet werden sollen und welche in diesem Zusammenhang nicht erörtert werden können.

Im dritten Kapitel soll es um den Arbeitsbegriff gehen. Ich möchte hier versuchen, eine mögliche Definition von Arbeit und Beruf zu erarbeiten, wie sie für Menschen heute gilt. Danach soll geklärt werden, welche Bedeutung die so bestimmten Begriffe im Leben des Menschen heute haben. Hierbei wird zunächst auf alle Menschen abgehoben werden, um danach die Frage zu klären, ob sich die getroffenen Aussagen in dieser Form auch auf Menschen mit Behinderungen beziehen lassen oder ob sie für diese Personengruppe verändert werden müssen. Ausgehend hiervon sollen im Anschluss Kriterien und wichtige Faktoren für eine förderliche Gestaltung von Arbeitszusammenhängen erschlossen werden.

Im folgenden vierten Kapitel werde ich versuchen zu zeigen, wie sich die beiden Begriffe der Arbeit und der künstlerischen Tätigkeit miteinander in Beziehung setzen lassen. Es soll hier um die Frage gehen, ob künstlerische Tätigkeit die definitorischen Voraussetzungen einer Arbeitstätigkeit erfüllen kann und wie eine Verbindung zwischen den beiden Begriffen hergestellt werden kann. Des weiteren soll geklärt werden, wo sich im Feld der künstlerischen Tätigkeiten Elemente einer förderlichen Arbeitsgestaltung finden lassen.

Im fünften Kapitel wird es dann um eine „objektive“, d.h. an Sachinformationen orientierte Beschreibung des Modells Künstlerarbeitsplatz gehen. Diese soll anhand verschiedener Beispiele für künstlerische Betriebsstätten geschehen. Der Hauptteil dieses Kapitels wird dabei die Hamburger Betriebsstätte Station 17 im Blick haben. Es werden verschiedene Faktoren beschrieben werden. So werden beispielsweise die Entstehung und die Entwicklung zum Arbeitsplatzanbieter, die zugrundeliegenden strukturellen und finanziellen Einbindungen der Betriebsstätte, Arbeitskonzepte im Alltag und in Bereichen wie musikalische Arbeit, Nachwuchsförderung, Management usw. zur Sprache kommen. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels werde ich dann noch

andere Beispiele für künstlerische Betriebsstätten kurz vorstellen, um Ähnlichkeiten und alternative Organisationsformen aufzeigen zu können. Anschließend soll dann versucht werden, aus den beobachteten Strukturen vor Ort Rückschlüsse darauf zu gewinnen, was für eine erfolgreiche Gestaltung von künstlerischen Arbeitsplätzen im allgemeinen wichtig ist. Ich möchte in diesem Teil des Kapitels versuchen, die konkret beobachteten Arbeitsformen und Strukturmerkmale besonders im Hinblick auf die Betriebsstätte Station 17, aber auch unter Einbeziehung der anderen kurz beschriebenen Beispiele auf eine allgemeine Ebene zu abstrahieren, um Aussagen über die Gestaltung von Künstlerarbeitsplätzen treffen zu können. Hier sollen die konkreten Beobachtungen durch Aspekte, die in der Literatur erwähnt werden, ergänzt und vervollständigt werden. Es soll somit auch überprüft werden, ob und wie sich solche in der Literatur aufgezählten Aspekte in der konkreten Ausgestaltung der Beispiele wiederfinden.

Das sechste Kapitel schließlich wird subjektive Einschätzungen und Erlebensweisen derjenigen Menschen zum Thema haben, welche im System der künstlerischen Arbeitsplätze selbst agieren. Es sind dies die MitarbeiterInnen sowie die Beschäftigten der Betriebsstätten. Die Darstellung wird am konkreten Beispiel erfolgen, nämlich dem von Station 17. Die Informationen über die dargestellten persönlichen und subjektiven Sichtweisen konnte ich durch Interviews gewinnen, welche ich während meines Praktikums dort führen konnte. Den Hauptfokus werde ich hierbei auf die Beschäftigten richten, um auch ihre Perspektive in meine Darstellung zu integrieren.

Deutlich wird, dass meine Beschreibung des Modells Künstlerarbeitsplatz zwei wesentliche Aspekte hat: zum einen ist es mir wichtig, objektive Sachinformationen darzustellen, um Strukturen aufzuzeigen, in denen eine solche Arbeitsgestaltung funktionieren kann und bereits funktioniert. Dies kann als Anregung und Ideensammlung gesehen werden, die sich eventuell andere Projekte zunutze machen könnten, die eine Professionalisierung anstreben. Zum anderen muss jedoch in eine solche Beschreibung auch die subjektiven Sichtweisen der hier arbeitenden Personen integrieren. Diese halte ich zum Zweck einer Wirkungsanalyse für bedeutsam, da sie aufzeigen, wie die Strukturen, die im objektiven Teil beschrieben wurden, erlebt werden. Hierdurch können auch Anregungen für Verbesserungen der bereits vorhandenen Strukturen gewonnen werden.

2.) Zugrundeliegende Begriffsbestimmungen und thematische Abgrenzungen

Um im folgenden Missverständnisse zu vermeiden, müssen einige grundlegende Begriffe geklärt werden, die im Verlauf der Arbeit vermehrt verwendet werden. Dies ist notwendig, um dem Leser / der Leserin zu vermitteln, welche genauen Wortbedeutungen ich hier zugrundelege. So soll verhindert werden, dass von unterschiedlichen Sinngehalten dieser Ausdrücke ausgegangen wird und eine Kommunikation über die Inhalte der Arbeit erschwert wird. Es wird zunächst um die Definition der Termini „Beschäftigte“ und „MitarbeiterInnen“ gehen, die ich im folgenden benutzen werde, um zwei verschiedene Personengruppen zu bezeichnen, die nicht verwechselt werden dürfen. Danach werde ich kurz auf das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis von Kunst sowie den Ausdruck „Künstlerarbeitsplatz“ / „künstlerischer Arbeitsplatz“ eingehen. Zuletzt soll eine Arbeitsdefinition des Begriffes der Professionalität erarbeitet werden. Hierbei soll keine vollständige Diskussion über diese Begriffe dargestellt oder geführt werden, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Es soll lediglich erläutert werden, von welchen Wortbedeutungen ich ausgehen werde. In einem weiteren Schritt soll eine möglichst genaue Eingrenzung der thematischen Aspekte dieser Arbeit erfolgen.

2.1.) Begriffsbestimmungen

2.1.1.) Beschäftigte und MitarbeiterInnen

Mit dem Begriff „Beschäftigte“ bezeichne ich im Folgenden diejenigen Menschen mit Behinderung, die einen künstlerischen Arbeitsplatz im Rahmen einer Berufstätigkeit innehaben. Beim Beispiel von Station 17 ist der Status dieser Personen der von Angestellten einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Sie sind dort sozialversicherungspflichtig beschäftigt und verrichten gegen ein festgelegtes Entgelt eine Arbeit.

Den Begriff „MitarbeiterInnen“ werde ich dagegen für die nichtbehinderten Personen benutzen, die in solchen Zusammenhängen arbeiten, also z.B. Betriebsstättenleiter, Betreuungspersonen, Zivildienstleistende, HeilerzieherInnen usw. Die Aufgaben dieser

Menschen sind z.B. die Organisation der Abläufe in der Betriebsstätte, die Arbeit mit den Beschäftigten, Betreuung und Pflege sowie der Kontakt mit der Trägerorganisation. Bei Station 17 werden mit diesem Begriff weiterhin noch MusikerInnen, Lehrkräfte usw. bezeichnet.

Die Unterscheidung zwischen Beschäftigten und MitarbeiterInnen im Rahmen der künstlerischen Arbeitsplätze ist wichtig, um in dieser Hinsicht nicht durcheinander zu kommen. Ich orientiere mich bei der Benutzung dieser Ausdrücke an der Terminologie, wie sie von offizieller Stelle auch innerhalb von Station 17 benutzt wird.

Ich habe mich hier entschlossen, eine Schreibweise zu wählen, die deutlich macht, dass in diesen Gruppen jeweils männliche und weibliche Menschen zu finden sind. Da ich nicht der Meinung bin, dass diese Schreibweise die Lesbarkeit eines Textes beeinflusst, halte ich es für wichtig, dies zu tun.

2.1.2. Kunst / künstlerische Tätigkeit

Bei der Erstellung einer Arbeitsdefinition der Begriffe der Kunst und der künstlerischen Tätigkeit gilt es zunächst klarzustellen, dass der Begriff „Kunst“ hier als eine Art Überbegriff gebraucht werden wird, der künstlerische Tätigkeiten unterschiedlicher Felder beinhaltet, also neben der bildenden Kunst auch Musik, Theater, Tanz usw.

Ich gehe hier weiterhin von einer Bedeutung der beiden Begriffe – auch für Menschen mit Behinderung - aus, in der künstlerische Tätigkeiten nicht aus kunstfremden Motiven (therapeutischer oder pädagogischer Nutzen) heraus begründet werden, sondern aus sich selbst heraus. Dies bedeutet, sie werden ausgeführt, um ein Werk hervorzubringen, egal, ob dies alleine oder in der Zusammenarbeit mit anderen geschieht. Pädagogische Zielsetzungen werden damit nicht explizit verfolgt. Somit ist zunächst eine Abgrenzung zu Kunst- oder Musiktherapie sowie zu Kulturarbeit im Sinne eines „*fachlich bestimmten Angebot(es)*“, (BRAUN (2000), S. 4) bei dem auf künstlerische Arbeitstechniken bezogene Kenntnisse erworben werden können (BRAUN (2000), S. 4), zu erkennen. Natürlich können auch solche pädagogischen Aspekte hier hineinspielen, wo dies der Fall ist, wird es jedoch zusätzlich erwähnt werden. Damit ist auch nicht gesagt, dass künstlerische Tätigkeiten keinerlei therapeutischen oder pädagogischen im Sinne von persönlichkeitsformenden Aspekte haben. Die Zielsetzung

einer solchen Tätigkeit ergibt sich jedoch in der dieser Arbeit zugrundeliegenden Definition nicht primär aus diesen – zweifellos bestehenden- Effekten. Kunst wird hier in Anlehnung an Elisabeth BRAUN (2000) als eine freie Tätigkeit definiert, die „*einen offenen Charakter (hat)*“ (BRAUN (2000), S.4). Sie ist außerdem „*mit vielen symbolischen und nicht leicht zu entschlüsselnden Bedeutungen versehen und kostet oft intellektuelle Anstrengung, um das Erscheinungsbild und die Aussagen zu verstehen*“ (BRAUN, (2000), S.4).

Hieraus ist abzuleiten, dass der Antrieb zum künstlerischen Arbeiten nicht in einer von außen kommenden Motivation zu suchen ist, sondern im tätigen Individuum selbst. Künstlerisches Tätigsein ist hier die frei gewählte Tätigkeit eines Menschen, bei der er sich mit verschiedenen Materialien beschäftigt (z.B. Farbe, Musikinstrumente, Töne, Gesten usw.) und diese in einer Weise verändert oder kombiniert, dass ein Produkt entsteht, welches ein Ausdruck des ästhetischen Empfindens des Künstlers / der Künstlerin ist. Dieser ist meist stark subjektiv geprägt und lässt sich nur schwer allgemeingesellschaftlich nachvollziehbar beschreiben. Die Gestaltung eines solchen Produktes muss dabei nicht bereits vorher definiert sein, sondern kann sich auch im Prozess ausbilden.

2.1.3.) Künstlerarbeitsplätze / künstlerische Arbeitsplätze

Die in Hamburg geschaffenen beruflichen Arbeitsplätze in den Feldern Musik, Malerei und Theater werden von den Verantwortlichen dort selbst als Künstlerarbeitsplätze oder künstlerische Arbeitsplätze bezeichnet. Wenn ich im Folgenden diese Begriffe verwende, meine ich damit eine künstlerische Tätigkeit, die im Rahmen eines Arbeitsangebotes gegen ein bestimmtes Entgelt sozialversicherungspflichtig ausgeübt wird. Diese Arbeitsplätze sind in meinem Beispiel unter dem Dach einer Werkstatt für behinderte Menschen organisiert, es sind jedoch auch andere Formen denkbar, wie sie im Laufe der Arbeit auch kurz angesprochen werden (Arbeitsbegleitung, freie Arbeitsprojekte).

2.1.4.) Professionalität / Professionalisierung

Im Verlauf dieser Arbeit wird mehrmals der Begriff der Professionalität vorkommen. Diesen Begriff eindeutig zu bestimmen ist nicht leicht, da er grundsätzlich für zwei verschiedene Sachverhalte steht, deren Bedeutung in jedem Fall kontextspezifisch zu erschließen sein wird. Nötig ist die Einführung dieser Doppelbedeutung aufgrund eines Mangels an begrifflicher Differenzierung, der bei diesen Begriffen herrscht. Ich beziehe mich im Folgenden auf eine Definition, wie sie Elisabeth BRAUN in ihrem Artikel *„Profī, Profession, Professionalisierung der Kulturarbeit- Wortspiel oder Quantensprung“* erarbeitet hat (BRAUN (2004), S. 2ff.).

Der Begriff der Professionalität hat grundsätzlich zwei Bedeutungen oder Bedeutungsebenen, in denen er auch in dieser Arbeit vorkommen wird. Professionalität in künstlerischen Arbeitsfeldern meint hier zum einen die Organisation künstlerischer Arbeit als berufliche Tätigkeit, zum anderen die anspruchsvolle Gestaltung künstlerischer Arbeit im Sinne einer professionellen Machart und professioneller Arbeitsweisen.

Die erste Bedeutungsebene hängt stark mit dem Thema dieser Arbeit zusammen. Professionalität meint hier die Kunstaussübung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, d.h. künstlerische Tätigkeit wird als Arbeitsplatz gesehen und organisiert. In diesem Sinne ist auch der Begriff der Professionalisierung als Entwicklung eines Kunstprojektes hin zu einer berufsförmigen Organisationsform zu verstehen. Zu diesem Bereich zählen auch Aspekte wie Öffentlichkeitsarbeit, Management usw.

Die zweite Bedeutungsebene des Professionalitätsbegriffes ist dagegen weniger klar zu fassen. Sie bezieht sich auf konkrete Arbeitsbedingungen und –ergebnisse in künstlerischen Arbeitsfeldern. Es sind hiermit solche Arbeitsbedingungen gemeint, die eine anspruchsvolle und hochwertige Tätigkeit in künstlerischen Feldern ermöglichen. Professionalität bezieht sich auf die unter diesen Bedingungen hergestellten künstlerisch qualitätsvollen - im Sinne von marktfähigen - Produkten. Der Begriff kann im Kontext künstlerischer Arbeit definiert werden als künstlerische Tätigkeit auf hohem und von der jeweiligen Kunstszenen als anspruchsvoll angesehenem Niveau. Als professionell kann in diesem Zusammenhang auch das Umfeld bezeichnet werden, wenn es durch

Arbeitsformen, Materialien, Unterstützungsangebote oder ähnliches die Herstellung eines solchen Produktes ermöglicht.

Die beiden Bedeutungen des Begriffes hängen prinzipiell zusammen. Eine berufliche Tätigkeit im künstlerischen Bereich kann nicht ohne ein professionell gestaltetes Produkt geschehen. Andererseits erleichtert die Möglichkeit, sich künstlerischer Tätigkeit im Rahmen von Berufstätigkeit widmen zu können, die Herstellung eines professionell gestalteten Produktes, ist jedoch nicht unbedingt dazu nötig.

2.2.) Thematische Abgrenzung

Es soll in dieser Arbeit um eine Beschreibung und Analyse des Konzeptes der Künstlerarbeitsplätze gehen. Das Thema „Kunst und geistige Behinderung“ soll an diesem Ort nicht mehr näher erörtert werden. Themenaspekte wie die Geschichte der Kunst behinderter Menschen, eine Diskussion um die Kunstwertigkeit und kunstwissenschaftliche Einordnung der in diesem Zusammenhang entstandenen Bilder, Lieder, Theaterstücke usw., die Organisation und Durchführung künstlerischer Angebote für Menschen mit Behinderung im Freizeitbereich, Aspekte der Kunst- und Kulturfähigkeit und –mündigkeit behinderter Personen, aber auch grundlegende Prinzipien der Arbeitsgestaltung, Konzepte der unterstützten Beschäftigung und ähnliche Aspekte können in diesem Zusammenhang nicht erörtert werden, da eine solche Breite den Rahmen der vorliegenden Arbeit bei weitem übersteigen würde. Da mein Thema sich im Schnittpunkt der Themen Kunst und Arbeit für Menschen mit Behinderung verorten kann, gibt es eine große Zahl von angrenzenden Gebieten und Fragen, die in diesem Zusammenhang mitbedacht werden müssen, denen ich jedoch in diesem Rahmen keinen breiten Platz einräumen kann. Eventuell ist ein Vorwissen zu den oben angeführten Bereichen nützlich, um eine reflektierte Lektüre erreichen zu können, meiner Meinung nach ist dieses jedoch nicht zwingend nötig.

3.) Aspekte zum Begriff der Arbeit

Um das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze sinnvoll vorstellen zu können, ist es zunächst nötig, den Begriff der Arbeit näher zu beleuchten. Darum soll es in diesem

Kapitel gehen. Ich werde mich zunächst damit beschäftigen, eine mögliche Definition des Arbeitsbegriffes zu entwickeln, um in einem weiteren Schritt die Bedeutung, die eine so definierte Arbeit für den Menschen heute hat, näher zu beleuchten. Bei beiden Aspekten soll auch überprüft werden, ob sie sich auf Menschen mit Behinderungen übertragen lassen.

3.1.) Der Begriff der Arbeit

Zum Thema der Arbeit gibt es eine Fülle an Literatur. Vor allem wurde und wird versucht, den Begriff von psychologischer und von soziologischer Seite zu fassen. Auch verschiedene aus der Behindertenhilfe kommende AutorInnen haben sich mit dem Begriff der Arbeit beschäftigt und sich dabei bemüht, Menschen mit Behinderungen besonders im Blick zu haben.

Allgemein und sehr grob kann Arbeit zunächst einmal definiert werden als eine „[...] *manuelle oder geistige Tätigkeit, die einen Zweck hat, der über die Lust oder Unlust an der Tätigkeit selbst hinaus geht.*“ (JAHODA (1984), S. 11).

Hieraus lassen sich mehrere Dimensionen des Arbeitsbegriffes ableiten. Zum einen wird hier gesagt, dass Arbeit immer einen Zweck verfolgt. Das bedeutet, es ist ein definitorisches Merkmal für Arbeitstätigkeiten, dass sie bewusst auf ein Ziel hin ausgerichtet sind, das nicht in ihnen selbst liegt, sondern in einem Resultat, welches seinerseits schon vorher vorweggenommen und definiert ist (HACKER, (1998), S. 45 ff.). Dies macht es nötig, in jeder Arbeitstätigkeit kognitive Prozesse zu aktivieren, um eine solche Zielvorgabe der Arbeit verstehen zu können. Die Tätigkeit wird dann willentlich auf dieses Ziel hin ausgerichtet. Hierbei wird auch der Aspekt von Planung und Kontrolle der Arbeitstätigkeit deutlich. Die Tätigkeit muss im Arbeitsprozess immer wieder in Bezug auf die vorformulierten Ziele überprüft werden. Deshalb können die einzelnen Schritte immer nur in Beziehung darauf erfasst werden. Arbeit stellt daher nach HACKER (1998, S. 47f.) stets eine gleichzeitig körperliche und geistige Tätigkeit dar. Eine Trennung in geistige und manuelle Tätigkeit wie im oben angeführten Zitat lässt sich aus diesen Gründen nicht aufrecht erhalten. Insofern müsste man die oben angeführte Definition von JAHODA dahingehend korrigieren, dass geistige und manuelle Tätigkeitsaspekte meist nicht zu trennen sind, sondern zusammengehören.

Richtig ist jedoch, dass der sichtbare Teil einer Arbeitstätigkeit entweder manuell oder geistig sein kann.

Da in der vorliegenden Definition Arbeit als eine Tätigkeit definiert wird, lohnt es sich auch, den Begriff der Tätigkeit näher zu betrachten. Allgemein werden Tätigkeiten definiert als „[...] Vorgänge, mit denen Menschen ihre Beziehungen zu Aufgaben und ihren Gegenständen, zueinander und zur Umwelt verwirklichen.“ (HACKER (1998), S. 50). Bei Arbeit handelt es sich hieraus abgeleitet um „[...] konkrete Tätigkeiten mit konkreten gegenstandsbezogenen Aufgaben“ (HACKER (1998), S. 50). Das bedeutet, ihren Charakter erhalten unterschiedliche Tätigkeitsformen im Rahmen der ihnen zugrundeliegenden Aufgaben und Aufträge. Hierfür wird vom Individuum ein objektiv gegebener Auftrag individuell aufgenommen und interpretiert, um eine Tätigkeit möglich zu machen und ausrichten zu können. Arbeitstätigkeiten sind aus dieser Perspektive spezifische Tätigkeitsformen, die an Gegenständen in bestimmten Organisationsformen mit bestimmten festgelegten und durch die antizipierten Ziele bestimmten Tätigkeitsformen verrichtet werden.

Des weiteren steht eine Arbeitstätigkeit immer mit der Persönlichkeit des ausführenden Menschen in Verbindung. Oben wurde schon erwähnt, dass diese Persönlichkeit immer die Art und Weise beeinflusst, wie das Individuum einen Auftrag annimmt und mit ihm umgeht. Der Auftrag als zugrundeliegende Variable der Arbeitstätigkeit bekommt seine Qualität nicht ausschließlich durch objektiv gegebene Umstände, sondern immer auch durch die Interpretation des Individuums (HACKER (1998), S. 51). In dieser Auseinandersetzung mit dem Auftrag und auch mit sonstigen gegebenen Arbeitsumständen erhält die Arbeitstätigkeit außerdem einen selbstreflexiven Bezug (HACKER (1998), S. 59). Das bedeutet zum einen, dass das Individuum bei der Planung einer Arbeitstätigkeit eigene Einschätzungen über seine persönlichen Möglichkeiten und seine persönlichen Einstellungen mit einbezieht. Auf der anderen Seite prägt der Mensch in Auseinandersetzung mit dem Auftrag und dem Gegenstand seiner Arbeit eine individuelle Art und Weise aus, an solche Aufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen. Man spricht hierbei von der Ausprägung eines persönlichen Arbeitsstils, der als wichtiger Persönlichkeitsfaktor angesehen werden kann, weil er auch Auswirkungen darauf hat, wie mit Aufgaben und Anforderungen allgemein umgegangen wird. Auf diese Weise wirkt eine Arbeitstätigkeit auch immer auf die

Persönlichkeit eines Menschen direkt zurück und spielt auch eine wichtige Rolle bei der Ausprägung des Selbstbewusstseins eines Individuums. Diese Rückwirkung kann natürlich nicht ausschließlich auf positive Weise geschehen, sondern auch negativ, beispielsweise bei hochgradig entfremdeter Arbeit. Auf die persönlichkeitsformenden Aspekte der Arbeitstätigkeit werde ich später genauer eingehen. Festzuhalten ist jedoch: *„Rückwirkungen aus der Tätigkeitsausführung verändern den arbeitenden Menschen, insbesondere seine Qualifikation, seine psychophysischen Zustände und seine Bedürfnisse [...]“* (HACKER (1998), S. 55).

Zentral für das Verständnis von Arbeit im marktwirtschaftlichen Kontext ist zudem ihre soziale Komponente (HACKER (1998), S. 46 ff.). Im Hinblick auf diese wird Arbeit vor allem als in die gesellschaftliche Arbeitsteilung eingefasste Erwerbsarbeit definiert. Der Arbeitsprozess hat vor allem insofern eine gesellschaftliche Komponente, als dass er als *„Bestandteil des gesellschaftlichen Produktionsprozesses“* (HACKER (1998), S. 43) bestimmt wird. Dies bedeutet, dass Arbeit ausgerichtet ist auf ein Ziel, das ein auf dem Markt nützliches Produkt zum Gegenstand hat. Arbeitstätigkeit ist also in einem solchen Produktionsprozess immer auf die Gegebenheiten des Marktes und somit auf die Bedürfnisse anderer Menschen bezogen. Hier stellt sich der Bezug der Arbeitstätigkeit des Einzelnen zu den gesellschaftlichen, marktförmigen und über die produzierte Ware vermittelten gesellschaftlichen Verhältnisse dar. Die Zielvorstellung der Arbeitstätigkeit, die weiter oben als ein wesentlicher Faktor angeführt wurde, ist im Rahmen marktwirtschaftlicher Produktion meist gesellschaftlich bezogen. Auch andere Rahmenbedingungen einer Arbeitstätigkeit sind gesellschaftlich definiert (Produktions- und Arbeitszeiten, Sicherheitsvorschriften, betriebliche Hierarchien, usw.). Im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ist jede Arbeitstätigkeit diesen Verhältnissen untergeordnet. Dies bedeutet, dass, auch wenn die konkrete Tätigkeit eines Menschen nicht für sich schon auf die Produktion verwertbarer Waren hinausläuft, seine Tätigkeit doch immer Teil eines Arbeitsprozesses ist, der auf eine solche Verwertbarkeit angelegt ist. Aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung lässt sich ein weiterer sozialer Aspekt der Arbeitstätigkeit ableiten. Sie geschieht nämlich in diesem System immer in direkter oder indirekter Bezogenheit auf andere Menschen, so z.B. mit den KollegInnen am Arbeitsplatz (direkte Bezogenheit) oder mit Menschen in vor- oder nachgelagerten Schritten im Produktionsprozess (indirekte Bezogenheit). Arbeit in einer

gesellschaftlich bestimmten Arbeitsteilung findet immer in Arbeitsgruppen statt, die eine Kooperation und Abstimmung mit anderen Menschen erforderlich machen, so dass auch Organisationsstrukturen der Arbeit ihren sozialen Charakter deutlich machen. Dabei muss der Begriff der Arbeitsgruppe nicht unbedingt über eine direkte Bezogenheit definiert sein, sondern kann auch die gegenseitige Bezogenheit von Arbeitsschritten meinen. Eine weitere gesellschaftlich bestimmte Größe der Arbeitstätigkeit ist der Lohn. Dies bedeutet, dass Erwerbsarbeit auf eine Bedürfnisbefriedigung abzielt, die jedoch nicht direkt durch die produzierten Güter, sondern über die Vermittlung durch Lohn erfolgt. Die Tatsache, dass eine menschliche Bedürfnisbefriedigung unlösbar mit Arbeit verbunden ist, macht auch den Zwangscharakter deutlich, den Arbeit in einem marktwirtschaftlichen System hat.

Nach dieser allgemeinen Darstellung der Aspekte des Arbeitsbegriffes gilt es zu fragen, ob sich in der Behindertenhilfe eine andere, speziell auf die Gruppe der Menschen mit Behinderungen zugeschnittene Definition etabliert hat, oder ob die oben dargestellten Sachverhalte auch für von dieser Personengruppe ausgeführte Arbeitstätigkeiten gelten können. Ich habe zu diesem Zweck Definitionen von mehreren AutorInnen untersucht, die aus dem Umfeld der Behindertenhilfe kommen.

In einer Veröffentlichung der Lebenshilfe wird der Definition des Arbeitsbegriffes ein recht großer Raum eingeräumt (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983), S. 6 ff.). Hier wird sich stark auf ein soziales Verständnis von Arbeit bezogen. Der Wert, den eine Arbeit für andere Menschen hat, wird stark hervorgehoben und als wesentliches Unterscheidungsmerkmal von Arbeit und Tätigkeit angeführt. Arbeit wird in diesem Zusammenhang als eine objektiv sozial notwendige Tätigkeit definiert, die ihre Notwendigkeit aus der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse zieht. Des weiteren stelle Arbeit eine planmäßige Veränderung von Gegenständen unter Berücksichtigung der charakteristischen Gegenstandseigenschaften dar. Auch das Hinausgehen über persönliche Lust und Unlust wird als charakteristisch für Arbeitstätigkeiten beschrieben. Es fällt bei einer Lektüre vor allem auf, dass alle Aspekte der Arbeitstätigkeit (Veränderung, Zielausrichtung, Selbstbestätigung) stark im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den arbeitenden Menschen bezogen sind. In einer neueren Veröffentlichung (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER

BEHINDERUNG E.V. (1999)) entwirft die Lebenshilfe keine allgemeine Definition des Arbeitsbegriffes mehr, sondern beschreibt die Arbeitstätigkeit nur durch die Wirkungen, die eine solche Tätigkeit angeblich auf die ausführenden Menschen mit geistiger Behinderung hat.

HERMANN KOLBE (1997) führt verschiedene Kriterien an, die eine Tätigkeit erfüllen muss, um als Arbeit angesehen zu werden. Zunächst muss sie auf ein Ziel ausgerichtet sein, wobei der / die Arbeitende auch um dieses Ziel wissen muss. Des weiteren eignet sich der Mensch im Arbeitsprozess die Welt ein Stück weit an und ist dadurch in der Lage, sich selbst weiterzuentwickeln (individueller Arbeitsstil). Im täglichen Leben hat die Arbeit die Funktion der Bedürfnisbefriedigung durch den Lohn. Dabei ist es unter den gegebenen Umständen oft zweitrangig, ob die Arbeit einen direkten gesellschaftlichen Nutzen hat (KOLBE (1997), S. 10f.).

KATHARINA EGGERS (1997) definiert Arbeit als eine „spezifische menschliche Form der Auseinandersetzung mit der gegebenen Umwelt“ (EGGERS (1997), S. 16), die neben der Funktion der Unterhaltssicherung immer auch dadurch zu einem Teil des Arbeitenden wird, dass sie erlernt wird und immer auch Ausdruck der individuellen Fähigkeiten des Einzelnen sein soll. Dies führt jedoch auch dazu, dass nicht jedem Menschen eine Arbeitstätigkeit zuzumuten ist. Jede berufliche Tätigkeit verfügt über einen sozialen Rang und stellt eine soziale Tätigkeit dar, da sie Kontakte mit anderen Menschen ermöglicht. Es ist in diesem Zusammenhang bedeutsam, dass Arbeit eine gesellschaftlich wichtige Tätigkeit darstellt und dass der / die Arbeitende eine Tätigkeit ausübt, die ihm / ihr angemessen ist. EGGERS betont weiterhin, dass hierfür der Aspekt der freien Wahlmöglichkeit wichtig ist.

Allgemein ist bei AutorInnen der Behindertenhilfe eine starke Betonung der sozialen Komponente von Arbeitstätigkeiten zu finden. Auch wird immer wieder besonders hervorgehoben, dass der Mensch auf eine Arbeit angewiesen sei, die so gestaltet ist, dass sie ihm eine persönliche Weiterentwicklung ermöglicht und so auf seine Bedürfnisse und Kompetenzen zugeschnitten ist, dass diese eingesetzt und weiterentwickelt werden können. Auch die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit wird immer wieder als wichtige Voraussetzung genannt (GRAMPP (2000), S. 325 f.; ELLGER-RÜTTGART (2000), S. 313 f.). Da in diesen Kontexten immer wieder darauf abgehoben wird, wie Arbeit sich auf Menschen auswirkt und wie sie – auch in

gesellschaftlicher Weise- auf sie zurückwirkt, soll im folgenden näher dargestellt werden, welche Bedeutung der Arbeit im Leben des modernen Menschen zukommt, um diesen Aspekt zu konkretisieren.

3.2.) Die Bedeutung der Arbeit für den Menschen

In den folgenden Unterkapiteln soll dargestellt werden, welche Bedeutung die Arbeit heute für den Menschen einnehmen kann. Hierzu sind im Vorfeld verschiedene Dinge zu bemerken. Zunächst ist zu konstatieren, dass diese Faktoren ihre positive Wirkung nur dann überhaupt entfalten können, wenn der Mensch eine optimal gestaltete Arbeitsumgebung vorfindet. Wir müssen jedoch sehen, dass es heute nicht mehr selbstverständlich ist, dass Menschen in solchen Zusammenhängen arbeiten, die es ermöglichen, dass die in der Folge angeführten Faktoren sich wirklich positiv auswirken. Zwar wird in der Literatur meistens von positiven Wirkungen einer Arbeitstätigkeit geschrieben, wir müssen jedoch auch anerkennen, dass es eine große Anzahl von Menschen gibt, die ihre Arbeit als unangenehm, belastend oder gar krankmachend empfinden. Dies bedeutet, dass die im Folgenden dargestellten Faktoren nur unter der Prämisse eines humanen Arbeitsverhältnisses gesehen werden können. Wie ein solches aussehen sollte, werde ich in einem späteren Kapitel darstellen. Nicht vergessen dürfen wir jedoch bei der Lektüre des Kapitels, dass diese Wirkungen für einen Teil der arbeitenden Menschen nicht gelten können, weil sie die optimalen Arbeitsbedingungen, von denen die Darstellungen ausgehen, nicht vorfinden. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die positiven Wirkungen, die im Folgenden der Arbeitstätigkeit zugeschrieben werden, auch von anderen Tätigkeiten erfüllt werden können. Aus der Darstellung darf keine Idealisierung der Arbeit als ein natürliches Grundbedürfnis des Menschen folgen. Um die unten dargestellten positiven Aspekte zu erreichen, ist meiner Meinung nach eine Arbeitstätigkeit, wie wir sie im marktwirtschaftlichen Sinne definieren, nicht zwingend notwendig. Sie lassen sich durchaus auch durch andere, z.B. freizeitliche Tätigkeiten, erreichen.

Genauso muss in den folgenden Kapiteln eine gesellschaftskritische Beleuchtung des marktwirtschaftlichen Arbeitsprozesses mit seinem Zwangcharakter und seiner Bedeutung für gesellschaftliche Ein- und Ausschlussmechanismen unterbleiben. Auch

eine Bezugnahme auf Arbeitslosigkeit und ihre psychischen und sozialen Dimensionen kann hier nur am Rande erfolgen. Diese Aspekte sollten jedoch stets mitbedacht werden.

3.2.1.) Arbeit als Faktor der zeitlichen und räumlichen Orientierung

Arbeit, insbesondere regelmäßig geleistete Erwerbsarbeit spielt eine wichtige Rolle bei der Organisation des Zeiterlebens der Menschen in industrialisierten Ländern (JAHODA (1984), S. 12). Die Teilung des menschlichen Lebens in Arbeitszeit und Freizeit ist für das Leben der Menschen in solchen Ländern charakteristisch, sie ist eine Größe, die es den Menschen möglich macht, ihr Zeiterleben zu strukturieren (SONNENTAG (1991), S. 15). Erst durch die Arbeitstätigkeit kann die Freizeit, auch im Sinne von Wochenenden und Urlaubszeiten, als solche erfahren und überhaupt bestimmt werden (EGGERS (1997), S. 16; TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20).

Auch in räumlicher Hinsicht wird das Leben der Menschen durch die Arbeitstätigkeit strukturiert (TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20). Die Trennung von Wohnung und Arbeitsplatz schafft unterschiedliche Lebensräume für die Menschen, an denen je verschiedene Erfahrungen gemacht werden können. Diese unterschiedlichen Lebensräume sind bedeutsam, um dem Menschen eine reichhaltige Zahl an Lebenserfahrungen ermöglichen zu können. Eine Pluralität von Erlebensräumen ist deshalb wichtig, da ein spezifischer Lebensraum solche Erfahrungen nicht in genügendem Maße vermitteln und bieten kann.

3.2.2.) Arbeit als Hilfe zur gesellschaftlichen Platzierung des Menschen

In unserer marktwirtschaftlichen Gesellschaft findet eine Platzierung des Menschen im gesellschaftlichen Raum in erster Linie durch die berufliche Arbeit statt, die er verrichtet. Das soziale Prestige der verrichteten Arbeit ist ausschlaggebend dafür, wo ein Mensch seinen Platz in der Gesellschaft findet oder auch zugewiesen bekommt. *„Der Arbeitsplatz und die Berufskategorie, zu der man gehört, definiert die soziale Identität“* (JAHODA (1984), S. 13). Diese Tatsache lässt der Arbeitstätigkeit eines Menschen eine immense Bedeutung bei der Selbstdefinition zukommen. Es wird

deutlich, dass die Bedeutung von Arbeit für den modernen Menschen zu einem großen Teil auch von der gesellschaftlichen Bewertung der ausgeübten Tätigkeit abhängt. Auch lässt sich die enge Verwobenheit von gesellschaftlichen und persönlichen Prozessen erkennen, da sich die gesellschaftliche Bewertung der Arbeitstätigkeit, die ja zunächst eine soziale Etikettierung darstellt, sehr stark auf den persönlichen Prozess der Selbstdefinition und der Ausbildung des Selbstwertgefühls auswirken kann (LEBENHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983), S. 11). Wichtig für die gesellschaftliche Bewertung einer Arbeitstätigkeit ist neben dem Prestige und Ansehen, welches die Tätigkeit selbst genießt auch das Maß an finanzieller Unabhängigkeit, welches durch die Entlohnung erreicht werden kann (EGGERS (1997), S. 16).

Der arbeitende Mensch definiert sich über die von ihm geleistete Arbeit als Teil der Gesellschaft und schafft sich dadurch den Status als BürgerIn. Indem jeder Mensch, der am Arbeitsprozess beteiligt ist, einen Teil der gesellschaftlich anfallenden Gesamtarbeit übernimmt, definiert er sich als Teil des Ganzen. Wer nicht an diesem Prozess teilnehmen kann oder möchte, wird ein Stück weit aus diesem Kollektiv ausgegrenzt. Die Eingliederung in einen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang erfolgt in der industriellen, warenvermittelten Gesellschaft in erster Linie durch den Prozess der Arbeit, die gesehen wird als Form der Teilnahme des Individuums an den gesellschaftlichen Reproduktionsprozessen. *„Arbeit vermittelt als individueller Beitrag zur wirtschaftlichen Produktivität das Gefühl, ein nützliches Mitglied der Gesellschaft zu sein und eröffnet die Teilhabe am Gemeinschaftsleben“* (TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20). Die Arbeit in für die Gesellschaft wichtigen Bereichen ermöglicht es dem Menschen, sich als gesellschaftlich wichtig und bedeutungsvoll zu erfahren (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 7).

Dies lässt darauf schließen, dass eine positive Selbstdefinition des arbeitenden Individuums von zwei gesellschaftlichen Faktoren abhängig ist: Es ist dies erstens die Arbeitstätigkeit an sich, die es als aktiven Teil der bürgerlichen Gesellschaft definiert. Dem entspricht die Tatsache, dass sich bei Menschen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen können, oft ein Gefühl der Nutzlosigkeit oder gar der Überflüssigkeit einstellt (WACKER (1984), S. 97). Auch das Maß an gesellschaftlicher Missachtung und Diskriminierung, dem Menschen ohne Erwerbsarbeit ausgesetzt sind, zeigt diesen

Sachverhalt. Zweitens bestimmt das Ansehen, welches die ausgeübte Arbeitstätigkeit in der Gesellschaft hat den Ort, an dem sich der Mensch im sozialen Gefüge sehen kann. Diese Bedeutungen machen jedoch auch klar, dass aus ihnen ein gewisser Arbeitszwang folgt. Das Moment des Müssens, das bereits im Kapitel über die Definition des Arbeitsbegriffes angeklungen ist, wird neben der finanziellen Notwendigkeit einer Arbeitstätigkeit auch aus diesen gesellschaftlichen Faktoren abgeleitet. Das Müssen hat auch und vor allem einen sozialen Aspekt, da die Notwendigkeit zur Arbeit auch aus gesellschaftlichen Bedürfnissen und der Geringschätzung der Arbeitslosigkeit begründet ist. Sehr leicht kann diese Tatsache dazu führen, dass gesellschaftliche Anerkennung ausschließlich an die Erfüllung einer Arbeitspflicht gebunden ist. Ein- und Ausschlussprozesse funktionieren neben anderen Faktoren auch über die Kategorie der Arbeit. Über eine solche Erzwingung einer Arbeitstätigkeit und ihre Rechtfertigung durch gesellschaftliche Bedürfnisse bindet sie den arbeitenden Menschen auch immer zurück an die soziale Realität (JAHODA (1984), S. 13).

3.2.3.) Arbeit als Mittel zur Erweiterung des sozialen Horizontes

Eine Arbeitstätigkeit findet immer in einem gesellschaftlichen Zusammenhang statt und ermöglicht eine Vielzahl von Beziehungen zu anderen Menschen. Eine dieser sozialen Beziehungen besteht auch in der oben (3.2.2.) genannten Platzierung in einem gesamtgesellschaftlichen Gefüge. Diese, auf der Ebene der Gesellschaft als Kollektiv aufbauende soziale Dimension der Arbeitstätigkeit lässt sich jedoch auch durch konkrete Beziehungen mit anderen Menschen ergänzen, die in der Arbeitstätigkeit geschaffen werden können.

Da die Arbeitstätigkeit in der Regel außerhalb des familiären Rahmens stattfindet, stellt sie eine Möglichkeit dar, soziale Kontakte mit Menschen außerhalb der unmittelbaren Familien-, Nachbarschafts- und Freundschaftszusammenhänge aufzubauen (JAHODA (1984), S. 12 f.). Da Arbeit in der Regel in einer Gemeinschaft mit anderen Menschen geschieht, erweitert sich der soziale Horizont des arbeitenden Menschen in Richtung seiner ArbeitskollegInnen, Vorgesetzten, KundInnen usw. Die Arbeit im gesellschaftlichen Kontext ermöglicht - und erzwingt auch - zunächst einmal die reine Kontaktaufnahme mit einer Vielzahl von Menschen. Sie ist somit – neben anderen

gesellschaftlichen Tätigkeiten – eine Möglichkeit der Begegnung mit anderen Menschen. Eine solche Zuwendung vom privaten in Richtung des öffentlichen Raumes stellt laut Hermann KOLBE ein Grundbedürfnis des Menschen dar (KOLBE (1997), S. 10). Auch die Begegnung mit nicht im familiären Kontext vorkommenden Materialien und Produkten ist Bestandteil dieser Funktion der Arbeit (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 7). Da solche Kontakte für eine gesellschaftliche Integration nötig sind, können wir feststellen, dass Arbeit neben den in 3.2.2. beschriebenen sozialen Dimensionen noch eine weitere Bedeutungsdimension für die gesellschaftliche Integration des Individuums beinhaltet, die durch die Knüpfung von Kontakten mit anderen Menschen entsteht (EGGERS (1997), S. 16). Arbeit in ihrem sozialen Kontext ermöglicht die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Solche Kontakte werden durch das Prinzip der Arbeitsteilung ermöglicht, da eine solche Organisationsform immer zugleich auch eine Kommunikation und Kooperation der arbeitenden Menschen nötig macht (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983, S. 17). Durch eine solche Ausweitung der sozialen Kontakte, die jedoch nicht nur im Arbeitsprozess entstehen kann, ist es dem Menschen auch möglich, einen situationsangemessenen Umgang mit Menschen zu erlernen, der dann auch auf andere Situationen übertragbar ist (TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20).

Außerdem erfährt der Mensch durch seine Einbindung in den nach dem Prinzip der Arbeitsteilung organisierten Arbeitsprozess seine Eingebundenheit in gesellschaftliche Strukturen. Eine so ausgerichtete Arbeitstätigkeit macht die Wichtigkeit der Mitmenschen deutlich. Die Tatsache, dass Produkte arbeitsteilig in Zusammenarbeit mit anderen erzeugt werden, verdeutlicht, dass ohne eine solche gemeinsame Arbeitstätigkeit die Produktion notwendiger Güter nicht möglich wäre (JAHODA (1984), S. 13). Hier wird dem arbeitenden Individuum aufgezeigt, welche Bedeutung die Zusammenarbeit mit anderen Menschen hat. In der Zusammenarbeit mit anderen kann der Mensch verschiedene soziale Erfahrungen machen, die ihm die Bedeutung der Kooperation mit seinen Mitmenschen verdeutlicht (gegenseitige Angewiesenheit, gemeinsame Verantwortung, Schaffung eines gemeinsamen Produktes) (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983), S. 18).

3.2.4.) Arbeit als Instrument der Schaffung, Sicherung und Weiterentwicklung vorhandener Fähigkeiten

Eine arbeitsförmige Tätigkeit fordert von dem Menschen, der sie ausführt, bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten. Je nach Vorbildung des ausführenden Menschen müssen diese Fähigkeiten entweder vor Beginn der Arbeitstätigkeit explizit erlernt werden oder sind schon verfügbar. Dies bedeutet, dass der Arbeitsprozess eine Persönlichkeit verändern kann. Laut HACKER (1998) kann eine solche Veränderung entweder kurzfristig (Aktivierung oder Desaktivierung des Organismus) oder längerfristig geschehen (HACKER (1998), S. 724 ff.). Längerfristige Veränderungen sind zum einen solche Lerneffekte, die den konkreten Arbeitsprozess für eine Person leichter ausführbar machen (z.B. durch Sensibilisierung, Automatisierung, Verbalisierung, intellektuelle Durchdringung; HACKER (1998), S. 734 ff.) und zum anderen solche Effekte, die als „*Aufbau verhaltensregulierenden Gedächtnisbesitzes*“ (HACKER (1998), S. 755) zu verstehen sind. Daraus lassen sich zwei Wirkrichtungen der Arbeit im Bezug auf diese Fähigkeiten ableiten:

Zum einen bietet die Arbeitstätigkeit einen Antrieb für die Menschen, um neue Dinge zu lernen und in das persönliche Repertoire der Fähigkeiten und Fertigkeiten einzugliedern. HACKER ((1998), S. 755) bezeichnet diesen Vorgang als Hinzulernen. Hierunter fallen z.B. spezifische Fähigkeiten wie die Bedienung einer Arbeitsmaschine oder ähnliches. Auch die Weiterentwicklung bereits vorhandener Fähigkeiten gehört zu dieser Wirkrichtung. So können in der Arbeitstätigkeit Kenntnisse aufgegriffen werden, die eine Person bereits besitzt und diese können dann entweder explizit vor Beginn der Arbeitstätigkeit oder aber im Verlauf der Arbeit selber erweitert und verfeinert werden. Nicht nur konkrete Fähigkeiten, sondern auch Einstellungen zu Menschen, zu materiellen Faktoren sowie zum Inhalt der Arbeit können in einem Arbeitsprozess übernommen werden (HACKER (1998), S. 760).

Eine weitere Möglichkeit der Wirkung von Arbeitsprozessen auf die Fähigkeiten eines Menschen besteht in der Erhaltung bereits erlernter Dinge. Hat eine Person bereits Fähigkeiten erworben, die für die spezielle Arbeit benötigt werden, die sie ausführt, so werden diese im Arbeitsprozess trainiert und wiederholt eingesetzt. Dies führt dazu, dass bereits Erlerntes nicht verloren geht, sondern durch die ständige Anwendung im

Fähigkeitsrepertoire einer Person bleibt (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 7). HACKER ((1998), S. 755) bezeichnet diesen Vorgang als Erhaltungslernen. Das Gegenteil des Erhaltungslernens ist das Verlernen, das auch im Arbeitsprozess geschehen kann. Hiermit wird die Abnahme von Könnensbeständen einer Person durch eine ungenügende Beanspruchung bezeichnet.

Deutlich wird, dass sich diese Lernprozesse in ihrer Wirkung nicht auf die konkrete Arbeitstätigkeit beschränken werden. Wenn Lernen wie oben definiert wird als der Aufbau verhaltensregulierender Gedächtnisinhalte, dann macht dies klar, dass das Gelernte den Menschen in seiner Ganzheit verändert und dass die erlernten Fähigkeiten und Einstellungen nicht nur auf den Arbeitsprozess bezogen sind, sondern sich auch in anderen Lebensbereichen auswirken. Mit Hilfe von Handlungen kann der Mensch im Arbeitsprozess Erfahrungen gewinnen und durch Erfolgserlebnisse in diesem Prozess seine eigene Persönlichkeit weiterbilden (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 7). Der Lernprozess, der bei der Ausführung einer Arbeitstätigkeit stattfindet, wirkt sich also auf den Menschen in der Gesamtheit seiner Lebensbezüge aus, indem er ihn als Persönlichkeit verändert. Durch die oben beschriebenen Möglichkeiten eines Erhalts oder einer Weiterentwicklung von Fähigkeiten ergibt sich für den arbeitenden Menschen ein Zuwachs an Handlungskompetenz (TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20), sowie die Möglichkeit eines Anstoßes zur Persönlichkeitsentwicklung. Dies führt bei manchen AutorInnen zu der Ansicht, die Arbeit sei zur Persönlichkeitsentwicklung unentbehrlich (EGGERS (1997), S. 16). Persönlich würde ich diese Argumentation nicht unterstützen und eher sagen, dass Arbeit unter bestimmten Bedingungen einen Beitrag zu einer positiven Persönlichkeitsentwicklung leisten kann, dass diese Aussage jedoch nicht für Arbeit an sich zu verallgemeinern ist und auch durch andere, nicht als Arbeit definierte Tätigkeiten erfolgen kann. Die Lerntätigkeit, die mit jeder Arbeitstätigkeit verbunden ist, scheint mir jedoch deutlich zu sein.

In diesem Argument liegt meiner Einschätzung nach die Gefahr der Idealisierung von Arbeitstätigkeiten. Verschiedene AutorInnen leiten aus diesem Punkt ab, Arbeit gehöre als Mittel zur Selbstverwirklichung zu den natürlichen Grundbedürfnissen des Menschen. Dabei wird als Definition des Arbeitsbegriffes häufig die Bedeutung der

Lohnarbeit zugrunde gelegt. Hier gilt es, zwei Anmerkungen zu machen: Zunächst ist es zwar richtig, dass eine erfüllte Arbeitstätigkeit zu einer gelungenen Persönlichkeitsentwicklung beitragen kann. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine solche Entwicklung den Arbeitsprozess wirklich existenziell benötigt. Eine Auseinandersetzung mit der Umwelt und die dadurch angestoßene Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Einsichten des Individuums geschieht in jeder nach außen gerichteten Tätigkeit. Es ist hierfür nicht unbedingt nötig, einer marktwirtschaftlich als Arbeit definierten Tätigkeit nachzugehen. Eine Idealisierung einer solchen Arbeitstätigkeit als natürliches Bedürfnis des Menschen wird dieser Situation nicht gerecht. Die zweite Anmerkung bezieht sich auf die Tatsache, dass gerade bei dieser Argumentation ständig von einer Arbeitstätigkeit ausgegangen wird, die von dem sie ausführenden Menschen als Mittel zur Selbstverwirklichung gesehen wird. Nur eine Arbeit, die so bestimmt ist, kann die oben angeführten positiven Wirkungen haben. Dass jedoch in der heutigen Zeit nur eine kleine Anzahl von Menschen eine solche Berufsarbeit hat, mit der sie sich voll identifizieren kann, wird oft genug vernachlässigt. Die ökonomische Notwendigkeit, einer Berufstätigkeit nachzugehen, hat für viele Menschen genau eine gegenteilige Wirkung. Sie werden in Arbeitstätigkeiten gedrängt, die sie nur deshalb verrichten, weil sie den Lohn, der hieraus gezogen werden kann, zu einer befriedigenden Lebensgestaltung benötigen. Arbeit geschieht für einen Großteil der Menschen hauptsächlich unter ökonomischem Zwang, die Idealisierung der Arbeit als Selbstverwirklichung des Menschen ist für einen Großteil der arbeitenden Bevölkerung weder angebracht noch zutreffend. Der Zwang, eine Arbeit verrichten zu müssen, mit der man sich nicht identifiziert und die einen nicht genügend erfüllt oder zu stark in Anspruch nimmt, ist für einen großen Teil der Menschen Realität. Dass sich in solchen Arbeitsverhältnissen die oben angeführten positiven Punkte beinahe vollständig ins Negative umkehren, sollte deutlich gemacht und bedacht werden. Auch wenn die oben genannten Punkte unter bestimmten Bedingungen der Realität entsprechen, dürfen sie jedoch nicht verallgemeinert und zum Zwecke einer Idealisierung und Naturalisierung der Arbeit herangezogen werden, auch die Möglichkeit der negativen Beeinflussung der menschlichen Gesamtpersönlichkeit muss gesehen werden.

3.2.5.) Arbeit als Mittel zur Erfahrung der eigenen Wirksamkeit

Arbeitstätigkeit ist Veränderungstätigkeit. Im Prozess der Arbeit wird der Arbeitsgegenstand, also die „Sache, an der man arbeitet“ einem Veränderungsprozess zugeführt. Arbeit definiert als eine Tätigkeit, die auf ein vorweggenommenes, willentlich herbeigeführtes Ziel ausgerichtet ist, führt immer zu einem Produkt, welches aus der Veränderung gegebener „Rohstoffe“ entsteht. *„Arbeit bedeutet: einen Gegenstand verändern“* (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983), S. 15).

Hieraus lassen sich für den Menschen Wirksamkeitserfahrungen ziehen. Der arbeitende Mensch erfährt, dass er durch die von ihm geleistete Tätigkeit zur Veränderung eines Gegenstandes oder zum Gelingen einer Produktion beitragen kann. Er erfährt sich selbst als bedeutsamen Teil eines Produktionsprozesses und als zum Gelingen eines Veränderungsprozesses wichtig (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 7). Auch eine solche Erfahrung kann zur Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen beitragen, wie sie oben (3.2.4.) beschrieben wurde. Sie erweitert auch den Aspekt der gesellschaftlichen Integration und der Erfahrung, zum gesellschaftlichen Leben beizutragen und bei der gesellschaftlichen Herstellung von Produkten teilzunehmen, wie sie in 3.2.2. beschrieben wurde, um die individuelle Dimension der persönlichen Könnenserfahrungen.

3.2.6.) Arbeit als Mittel zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes

Diese Funktion der Arbeit bezieht sich ausdrücklich nur auf Erwerbs- und Berufsarbeit im Kontext des marktwirtschaftlichen und durch Lohn vermittelten Arbeitsprozesses. In einem solchen Prozess befriedigt die Arbeit die Bedürfnisse der Menschen nicht direkt, sondern vermittelt über die Funktion der Löhne.

Dies bedeutet, dass der Mensch mit Hilfe der Arbeits- und Berufstätigkeit die Möglichkeit bekommt, einen Lohn zu erhalten, den er zur individuellen Lebensgestaltung sowie zur Bedürfnisbefriedigung nutzen kann. Dies bedeutet auch,

dass in unseren gesellschaftlichen Verhältnissen die Arbeit eine Voraussetzung dafür ist, dass solche Bedürfnisse erfüllt werden können.

3.3.) Übertragung auf die Situation von Menschen mit Behinderung

Generell ist anzunehmen, dass die oben dargestellten Wirkungen des Arbeitsprozesses auch für Menschen mit Behinderung gelten können. Inwiefern sie für diese Personengruppe verändert oder welche dieser Aspekte hier besonders betont werden müssen, soll in diesem Abschnitt erörtert werden.

Der Faktor der räumlichen und zeitlichen Orientierung, die der Arbeitsprozess vermittelt, lässt sich auch auf die Situation von Menschen mit Behinderung übertragen. Bei Menschen mit Behinderung, vor allem, wenn sie in einem Wohnheim leben, bedeutet die Arbeitstätigkeit die Möglichkeit, aus dem Bereich der Wohngruppe herauszukommen und in anderen Räumen aktiv zu sein. In der Regel stehen diesen Personen andere öffentliche Räume, in denen solche Aktivität möglich wäre, nicht in dem Maße zur Verfügung wie nichtbehinderten Menschen. Viele öffentliche Räume sind nicht für Menschen mit Behinderungen ausgestaltet, sei es in baulicher Weise oder hinsichtlich der kognitiven Voraussetzungen, die zu einer aktiven Tätigkeit in diesen Räumen nötig sind. So werden beispielsweise Menschen mit einer geistigen Behinderung, die die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel nicht genügend trainiert haben, es schwer haben, sich im städtischen Raum zu bewegen. Viele Personen, die aus irgendwelchen Gründen auf Begleitung angewiesen sind, befinden sich hierdurch in einer Abhängigkeitsposition von Betreuungspersonen. Es ist also anzunehmen, dass Menschen mit Behinderung nur eine eingeschränkte Möglichkeit haben, Räume außerhalb ihrer Wohnstätte selbsttätig zu nutzen und ihr Lebensraum in großen Teilen auf die Wohnstätte beschränkt bleibt. Ihnen stehen unterschiedliche Lebensräume also nicht in dem Maße zur Verfügung, wie dies für Menschen ohne Behinderung der Fall ist. Hinzu kommt, dass sich die Wohnstätten von Menschen mit Behinderungen des öfteren in Einrichtungen befinden, bei denen verschiedene Dimensionen des Lebens auf engem Raum konzentriert sind (z.B. Ärzte und Einkaufsmöglichkeiten auf dem Heimgelände), und ihnen viele Tätigkeiten, die täglich verrichtet werden müssen, vom Betreuungspersonal abgenommen werden (z.B. Gänge zu Behörden). Auch hierdurch

werden der Lebensraum, in dem Menschen mit Behinderung sich täglich aufhalten und die Möglichkeiten zur Sammlung von Lebenserfahrungen außerhalb des Wohnumfeldes erheblich eingeschränkt. Im Rahmen einer regelmäßigen Arbeitstätigkeit kann Menschen mit Behinderungen eine Möglichkeit eröffnet werden, neben der Lebenssphäre der Wohnstätte einen weiteren Raum zu erschließen, in dem sie tätig werden können und der eine Erweiterung ihres räumlichen Horizontes ermöglicht. Dies ist auch im Hinblick auf die zeitliche Orientierung zu beobachten. Vielen Menschen mit Behinderung ermöglicht eine regelmäßig ausgeführte Arbeitstätigkeit eine einfachere Organisation des Tagesablaufs, da die tägliche Arbeitszeit einen festen Bezugspunkt zur Planung des Tages darstellt. Deshalb lässt sich sagen, dass der Faktor der räumlichen und zeitlichen Orientierung für Menschen mit Behinderungen eine Größe darstellt, die aufgrund ihrer eingeschränkten Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe eine größere Wichtigkeit in ihrem Leben besitzt als bei nichtbehinderten Personen.

Auch der Faktor der gesellschaftlichen Platzierung spielt für Menschen mit Behinderungen im Kontext eines Diskurses über Integration eine große Rolle. Die Arbeitswelt stellt eine wichtige Sphäre dar, die zu einer vertieften gesellschaftlichen Akzeptanz dieses Personenkreises beitragen kann. Hier eröffnet sich eine prinzipielle Chance für Menschen mit Behinderungen, gesellschaftliche Anerkennung zu erfahren (TROST / SCHÜLLER (1997), S. 20). So lässt sich eine Arbeitstätigkeit als ein zentraler Faktor der sozialen Integration von Personen mit Behinderungen bezeichnen. Es gilt jedoch zu fragen, wie weit eine solche prinzipielle Anerkennung von Menschen mit Behinderungen nur aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit reicht. Oft wird schon die Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen als minderwertige Arbeit angesehen und kommt so in ihrer Funktion eher einem Stigma gleich. Die Werkstätten stehen im Hinblick auf das Ansehen, das sie im Arbeitsprozess genießen, an letzter Stelle. Auch Menschen mit Behinderung, die einen Platz auf dem ersten Arbeitsmarkt finden können, sind nicht automatisch als vollwertige Mitglieder des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses angesehen. Das Maß der gesellschaftlichen Akzeptanz von Menschen mit Behinderung hängt oft genug von der Menge an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit ab, die von ihnen geleistet wird, ab. Meiner Meinung nach stellt eine Arbeitstätigkeit zwar einen prinzipiellen Faktor für die soziale Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen dar, jedoch sollte man vorsichtig bei einer Einschätzung der Reichweite

dieser Möglichkeiten sein. Bei einer Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, bei der Menschen zunehmend nach dem tatsächlichen Maß der wirtschaftlichen Verwertbarkeit ihrer Arbeitstätigkeit akzeptiert oder aus gesellschaftlichen Prozessen ausgeschlossen werden, bedeutet die grundsätzliche Tatsache, einen Arbeitsplatz zu haben, nicht mehr allzu viel. Nichtsdestotrotz bedeutet die Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozess für Menschen mit Behinderung, einen Platz in der sozialen Ordnung zu haben. Dies ermöglicht ihnen auch den Kontakt mit anderen Mitgliedern der Gesellschaft, den sie ebenfalls – immer im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung – seltener haben können: *„Auch ist ihr Freizeitverhalten anders als das von Menschen ohne Behinderung. Für sie stehen auf diesem Sektor nur wenige Angebote zur Verfügung. Daraus resultiert, dass sie ihre zwischenmenschlichen Kontakte fast ausschließlich im Bereich der Arbeit aufbauen können.“* (EGGERS (1997), S. 17). Die Begegnung mit Mitmenschen, neuen Materialien und Produkten hat für Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer noch immer in weiten Teilen marginalisierten oder zumindest nicht mit der Situation nichtbehinderter Personen vergleichbaren gesellschaftlichen Position eine noch größere Bedeutung als für nichtbehinderte Menschen.

Eine wichtige Rolle nimmt die berufliche Tätigkeit auch bei der Selbstdefinition von Menschen mit Behinderungen ein. Da sie oft wenig Gelegenheiten dazu bekommen, eine eigene Identität auszubilden oder sich selbst als wichtigen Teil einer sozialen Gemeinschaft zu definieren, wird die Bedeutung der Selbstdefinition im Arbeitsprozess für sie zu einer wichtigen Sache. Wenn sich auch Menschen ohne Behinderungen heute in hohem Maße durch ihre Berufstätigkeit definieren, so gilt dies für Menschen mit Behinderungen oft in noch höherem Maße, da ihnen meist weniger Möglichkeiten zur Selbstdefinition zur Verfügung stehen.

Der Aspekt der Schaffung und Sicherung von Fähigkeiten gilt für Menschen mit Behinderungen ebenso wie für nichtbehinderte Personen. Auch hier lässt sich sagen, dass Menschen mit Behinderungen in der Regel weniger Gelegenheit dazu haben, Fähigkeiten, die sie bereits erworben haben, durch regelmäßige Beanspruchung zu trainieren und zu erhalten. Als Folge der bereits oben dargestellten Einschränkungen im Bereich des Lebensfeldes und der Erfahrungsmöglichkeiten, denen sich Personen mit einer Behinderung ausgesetzt sehen, vermindert sich auch die Gelegenheit für sie, ihre

bereits erworbenen Fähigkeiten selbsttätig zu trainieren oder in Angeboten beispielsweise der Erwachsenenbildung neue Fähigkeiten zu erlernen. Die Möglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung im Arbeitsprozess gewinnt für Menschen mit Behinderung um so mehr an Bedeutung, als dass sie der gesellschaftlichen Marginalisierung und somit der Einschränkung ihrer Entwicklungsmöglichkeiten ausgesetzt sind. In diesem Zusammenhang können Menschen mit Behinderungen genau wie nichtbehinderte Menschen auch Erfahrungen der eigenen Wirksamkeit machen. Auch diese Erfahrungen sind umso wichtiger, weil Menschen mit Behinderung außerhalb des Arbeitsprozesses weniger sozial geschaffene Möglichkeiten haben, um ihre eigene Wirksamkeit zu spüren und einsehen zu können.

Ein Sonderfall lässt sich bei dem Aspekt der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts sehen. In Arbeitsplätzen in der WfbM erhalten diese Personen in der Regel keinen Lohn, sondern lediglich ein Arbeitsentgelt. In der Regel ist dieses Entgelt nicht hoch genug, um eine individuelle, selbstständige und vollständig selbstbestimmte Lebensführung der Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Meist erhält ein Mensch mit einer Behinderung soziale Unterstützung, mit der seine materielle Existenz gesichert ist. Solche Leistungen sind beispielsweise durch das Bundessozialhilfegesetz geregelt, sie haben also nicht unmittelbar mit der geleisteten Arbeit zu tun. Die meisten dieser Leistungen sind in ihrem Verwendungszweck bereits festgelegt und können von den EmpfängerInnen nicht individuell eingesetzt werden. Diese Tatsache wird bereits seit langer Zeit von den Verantwortlichen der Behindertenhilfe kritisiert, eine Änderung hat jedoch –zumindest im Werkstattbereich- für die meisten nicht stattgefunden. Bei der Integration in Segmente des ersten Arbeitsmarktes kann dies durch tarifgerechte Bezahlung eventuell aufgebrochen werden, um auch Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, mit dem von ihnen verdienten Geld ihr Leben individuell und eigenverantwortlich zu gestalten. Für den größten Teil der behinderten Personen trägt der durch die Arbeit verdiente Geldbetrag lediglich einen kleinen Teil zum tatsächlichen Lebensunterhalt bei. So wird die Bedeutung der Arbeit für die ökonomische Absicherung des Individuums geringer, nichtsdestotrotz existiert noch ein – wenn auch geringer- Beitrag der Arbeitstätigkeit zum Lebensunterhalt des Menschen sowie zum gesellschaftlichen Sozialprodukt (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR GEISTIG BEHINDERTE E.V. (1983),S. 20 f.).

Aus den oben angeführten Punkten wird deutlich, dass Arbeit im Leben von Menschen mit Behinderung grundsätzlich die gleichen Funktionen erfüllen kann wie im Leben von Personen ohne Behinderungen. Es ist jedoch auch deutlich geworden, dass diese Bedeutungsdimensionen aufgrund der sozialen Situationen von behinderten Menschen in ihrer Bedeutsamkeit zunehmen können. Gemäß der heutigen Sicht auf Behinderung, in der diese nicht mehr als persönliche Eigenschaft sondern unter anderem als von gesellschaftlichen Faktoren, Unterstützungsangeboten und deren Wechselwirkungen mit persönlichen Faktoren wie beispielsweise einer durch die Schädigung bedingten Einschränkung definiert wird, haben diese Faktoren der sozialen Situation eine große Auswirkung auf die Lebensrealität von Menschen mit Behinderung. Da Menschen mit Behinderungen in der Regel der Zugang zu sozialen Ressourcen, Räumen und Kontakten nicht in dem Maße möglich ist wie nichtbehinderten Menschen, können die Möglichkeiten, die die Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozess bietet, um so bedeutsamer für diesen Personenkreis sein.

3.4.) Kriterien humaner Arbeit

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Auswirkungen von Arbeitstätigkeiten in der Hauptsache als positive Faktoren geschildert. Bei einer genaueren Betrachtung der Arbeitsrealität vieler Menschen muss uns jedoch unmittelbar klar werden, dass solche positiven Aspekte nicht für alle Menschen und alle Arbeitstätigkeiten Geltung beanspruchen können. Ein nicht unwesentlicher Teil der arbeitenden Bevölkerung steht ihrer beruflichen Tätigkeit negativ gegenüber. Viele erleben ihre tägliche Arbeit als zermürend, belastend oder als eine lästige Notwendigkeit. Nicht selten klagen Menschen über Über- oder Unterforderung in ihrem Beruf, auch Krankheiten lassen sich oft als Folge einer Arbeitstätigkeit feststellen. Die Behauptung, dass Arbeit zu einer förderlichen Persönlichkeitsentwicklung und zur Zufriedenheit des Einzelnen beiträgt, entspricht häufig nicht der Realität. Auf der anderen Seite gilt jedoch auch Arbeitslosigkeit als soziales Stigma, dem sich keineR aussetzen möchte. Außerdem scheinen die ökonomischen Existenzvoraussetzungen der Menschen in den momentanen sozialen Verhältnissen nur durch berufliche Arbeit erreicht werden zu können. Die Berufstätigkeit scheint also trotz der oben angeführten, auf die

Arbeitsrealität vieler Menschen bezogenen negativen Aspekte eine große Bedeutung zu besitzen. Diese Erkenntnisse führen uns dazu, untersuchen zu müssen, wie eine Arbeitstätigkeit gestaltet sein muss, um die oben angeführten Auswirkungen in ihren positiven Ausprägungen realisieren zu können. Die aus solchen Untersuchungen abgeleiteten Bemühungen zur Gestaltung von Arbeitsprozessen werden mit dem Begriff der Humanisierung der Arbeit bezeichnet. Dieser Begriff beschreibt die Aufgabe der Arbeitswissenschaften, zu einer menschenwürdigen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen beizutragen und war bereits in den 1970er Jahren mit einer Entwicklung in Richtung einer Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen verbunden. Die sich hieraus ergebenden Forderungen entstanden auf der Grundlage wissenschaftlich gesicherter Erkenntnisse über Arbeitstätigkeiten und ihre Auswirkungen (PORNCHLEGEL (1984), S. 35 f.). Eine solche Arbeitsweise der Arbeitswissenschaften wird von GROTE und UDRIS als die „gestaltende Brille“ dieser Wissenschaften bezeichnet (GROTE / UDRIS (1984b), S. 145). Das heißt, dass davon ausgegangen wird, dass Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung in einem Verhältnis stehen, aus dem sich Kriterien für die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen ableiten lassen. Es lassen sich verschiedene Aspekte bestimmen, die für eine humane Ausgestaltung von Arbeitsprozessen und –bedingungen wichtig sind. Da diese Kriterien auch auf die Situation von Menschen mit Behinderung anwendbar sind, sollen hier auch AutorInnen aus der Behindertenhilfe, die sich speziell mit dem Thema der Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, berücksichtigt werden.

Als grundlegende Eigenschaften, die eine human gestaltete Arbeitstätigkeit erfüllen muss, führt PORNCHLEGEL ((1984), S. 36f) die Begriffe der Ausführbarkeit, der Erträglichkeit sowie der Zumutbarkeit an. Mit Ausführbarkeit ist gemeint, dass die Arbeitstätigkeit *„[...] so gestaltet werden [muss], dass jeder in Frage kommende Mensch sie ohne biologische Schädigungen überhaupt ausführen kann.“* (PORNCHLEGEL (1984), S. 37). Der Begriff spielt also auf die prinzipielle Machbarkeit der Arbeitstätigkeit an, d.h. auf Faktoren wie Kraftaufwand, körperliche Belastungen, die Erreichbarkeit von Arbeitsgeräten usw. Auf der anderen Seite darf die Aktivität des Menschen bei der Ausführung einer Arbeitstätigkeit nicht zu niedrig sein, d.h. bei aller Rücksichtnahme und Schonung vor Überbeanspruchung muss der Mensch

am Produktionsprozess noch ausreichend beteiligt sein (HACKER (1998), S. 792 f.). Erträglichkeit meint, dass die Arbeitstätigkeit auf eine längere Dauer ohne Gesundheitsschädigung durchgeführt werden kann. Bei anderen AutorInnen wird dieser Aspekt mit dem Begriff der Schädigungslosigkeit bezeichnet (SONNENTAG (1991), S. 33; GRAMPP (2000), S. 328). Er bezieht sich auf alle Arten der gesundheitlichen Schädigungen, sowohl auf reversible als auch auf irreversible. SONNENTAG (1991) erweitert diesen Aspekt noch um die Dimension der Beeinträchtigungsfreiheit, die neben gesundheitlichen Schädigungen auch *„[...]Störungen des körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens, [...] vorübergehende körperliche Beeinträchtigungen sowie [...] Leistungsminderungen“* (SONNENTAG (1991), S. 33) umfasst. Zumutbarkeit schließlich heißt, dass die ausgeführte Arbeitstätigkeit auch zu einem gewissen Grad den sozialen Normen des Individuums entsprechen sollte. Hierunter fallen beispielsweise die Dauer der Arbeitszeit, Faktoren von Schichtarbeit sowie der Grad der Arbeitsteilung.

Das oberste Kriterium für die Gestaltung einer Arbeitstätigkeit sollte die subjektive Zufriedenheit des / der Arbeitenden sein (PORNCHLEGEL (1984), S. 37). Diese wird definiert als *„[...] ein psychisches und soziales Gleichgewicht des Menschen mit seiner Umwelt [...]“* (PORNCHLEGEL (1984), S. 38). Dieses Kriterium hängt eng mit dem Wert der Persönlichkeitsentwicklung zusammen und weist auf konkrete Forderungen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und –tätigkeiten hin, um eine solche Zufriedenheit zu ermöglichen.

Hierbei ist zunächst die Forderung nach Kontrollmöglichkeiten und individuellem Handlungsspielraum des arbeitenden Menschen zu erwähnen (SONNENTAG (1991), S. 41). Dies bedeutet, dass der arbeitende Mensch in die Prozesse der Planung, Vorbereitung und Kontrolle seiner Arbeitstätigkeit einbezogen werden muss und diese Aufgaben nicht ausschließlich von Anderen vollzogen werden sollten. Eine eigenständige Beeinflussbarkeit der eigenen Tätigkeit ist wichtig (HACKER (1998), S. 250). Laut HACKER (1998) gehen diese Faktoren einher mit einer geringeren Arbeitsbeanspruchung sowie niedrigeren Gesundheitsrisiken. Gesundheits- und persönlichkeitsfördernd sind Aufgaben, die mit Freiheitsgraden im Bereich von Zielstellungen, Entscheidungen sowie Verfahrensweisen ausgestattet sind, die im Idealfall bis zu einer schöpferischen Ausführungsweise führen können (HACKER

(1991), S. 790 ff.). In solchen Fällen lässt sich ein Abbau der Entfremdung von der ausgeführten Arbeit beobachten. Eine so gestaltete Arbeit macht auch Sinn und Zweck der Tätigkeit für den / die Arbeitenden deutlich und hält den Arbeitsprozess als Ganzes überschaubar. Sie macht die Einordnung in größere Zusammenhänge sichtbar und erfahrbar (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG (1999) E.V. , S. 9 f.).

Des weiteren wichtig für eine humane Gestaltung von Arbeitstätigkeiten ist die Möglichkeit, Fähigkeiten sowie Qualifikationen einzusetzen (SONNENTAG (1991), S. 41). Dies bedeutet, dass bei Arbeitstätigkeiten ein Bezug zu dem hergestellt werden muss, was der arbeitende Mensch kann und was er evtl. auch in der Berufsausbildung erlernt hat (HACKER (1998), S. 251 ff.). Die Arbeitstätigkeit muss also fordernd sein und auch Anreize bieten, die beruflichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Es müssen ausreichende Tätigkeitserfordernisse vorhanden sein sowie Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch ist es förderlich, wenn die im Arbeitsprozess angewendeten und ausgebildeten Fähigkeiten auch auf andere Bereiche, z.B. den Freizeitbereich, übertragbar sind und auch in diesen Bereichen angewandt werden können. Hierzu ist es hilfreich, wenn eine Arbeitstätigkeit mehrere Funktionsbereiche des Menschen anspricht und somit auch möglichst viele Fähigkeiten zum Einsatz kommen können und ein Verlernen nach Möglichkeit nicht eintritt (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 10).

Außerdem ist es wichtig, dass eine Arbeitstätigkeit dem Menschen die Möglichkeit zur sozialen Kontaktschließung eröffnet. Dies geschieht vor allem durch die Möglichkeit der Kooperation mit anderen (HACKER (1998), S. 253). Die Möglichkeit zur Schließung sozialer Kontakte im Arbeitsprozess ist ein wesentlicher Faktor für die subjektive Zufriedenheit des Menschen und macht vielfältige Beziehungen zur Umwelt möglich (HACKER (1998), S. 792). Sie vermittelt die Eingebundenheit in gesellschaftliche Strukturen und macht auch die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit deutlich, wenn der arbeitende Mensch mit den Personen in Kontakt treten kann, die die Produkte seiner Arbeit nutzen. Es wird hier die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit erfahren (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 9 f.). Hierzu ist es natürlich nötig, dass

die verrichtete Arbeit einen sichtbaren gesellschaftlichen Nutzen besitzt. Die Anerkennung seiner Leistungen stellt für den arbeitenden Menschen ein Erfolgserlebnis im Sinne einer Bestätigung seines Persönlichkeitswertes dar (HACKER (1998), S. 792). Tätigkeiten, die die oben angeführten Eigenschaften besitzen, bezeichnet HACKER (1998) als vollständige Tätigkeiten, denen er einen großen Einfluss bei der Entwicklung der Persönlichkeit zuspricht (HACKER (1998), Kapitel 11).

Es ist weiterhin von Vorteil, wenn die ausgeführten Arbeiten über ein gewisses Maß an Abwechslung verfügen, um eine Stagnation zu vermeiden. Eine Variabilität und Flexibilität der verrichteten Arbeit sind hierfür nötig. Hierbei muss allerdings auch darauf geachtet werden, dass keine quantitative Überforderung des / der Arbeitenden auftritt, d.h. dass die Arbeitsbedingungen nicht zu komplex sind und die zu verrichtende Arbeit nicht zu viel wird (SONNENTAG (1991), S. 41). Weiterhin förderlich auf die Persönlichkeitsentwicklung wirkt sich eine vertragliche Sicherheit des Arbeitsverhältnisses aus, also die Tatsache, dass die Beschäftigten nicht ständig um den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses bangen müssen und sich auch in der Lage sehen, ihr Leben unter Einbeziehung dieses Arbeitsverhältnisses vergleichsweise langfristig planen zu können.

Ein letzter wichtiger Punkt, der sich darauf auswirkt, wie die eigene berufliche Tätigkeit erlebt wird, ist die Höhe der Bezahlung oder Entlohnung (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1999), S. 10). Der Lohn muss der arbeitenden Person als angemessen für die geleistete Arbeit erscheinen, um eine positive Einstellung zum Beruf zu erhalten und zu bewahren. Hieraus wird auch deutlich, dass diese Größe in hohem Maße subjektiv ist und es von den Einschätzungen des arbeitenden Menschen abhängt, ob er / sie eine Entlohnung als angemessen ansieht oder nicht.

Inwieweit künstlerische Tätigkeiten im Feld der Arbeitstätigkeiten humanere Bedingungen schaffen können, wird im folgenden Kapitel zu untersuchen sein.

4.) Kunst und Arbeitsbegriff

Nachdem ich mich in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich mit Aspekten von Arbeit und Berufstätigkeit auseinandergesetzt habe, gilt es nun, die obigen

Überlegungen auf Kunst und künstlerisches Tätigsein zu beziehen. Ich möchte in diesem Kapitel darstellen, wo die Berührungspunkte von künstlerischer Tätigkeit und Arbeit liegen können. Es soll untersucht werden, ob künstlerische Tätigkeit den definitorischen Merkmalen einer Arbeitstätigkeit entsprechen kann und inwiefern sie dann Kriterien einer humanen Arbeitstätigkeit erfüllen kann. Dies ist notwendig, um eine Verbindung herzustellen zwischen den beiden Tätigkeitsformen, die ja in der Regel entgegengesetzten Lebenssphären – Freizeit und Arbeitswelt - anzugehören scheinen. Es soll gezeigt werden, dass künstlerische Tätigkeit durchaus im Sinne von Arbeit interpretiert werden kann. Auch wird betrachtet werden, ob der oben beschriebene Arbeitsbegriff modifiziert werden muss, um künstlerische Tätigkeit zu integrieren oder ob künstlerische Tätigkeit an sich bereits diesen Kriterien bereits genügt. Die organisatorischen Voraussetzungen für eine professionelle Kunstausbübung sollen in diesem Zusammenhang jedoch noch nicht thematisiert werden, zu diesem Themenkomplex werde ich später kommen. Mit diesem Vorgehen beabsichtige ich, eine Grundlage zu schaffen für meine folgenden Ausführungen, die ohne eine solche Zusammenführung der beiden Begriffe nur schwer als sinnvoll und gerechtfertigt anzusehen wären.

Der erste Aspekt, der betrachtet werden muss, ist die Zielbezogenheit von Arbeit. Bei der Betrachtung künstlerischer Tätigkeiten lässt sich feststellen, dass diese auch hier durchaus vorhanden ist, jedoch weiter gefasst werden muss. Wurde in unserer Definition gesagt, dass Arbeit immer auf ein gedanklich bereits antizipiertes Ziel ausgerichtet ist, so gilt dies für künstlerische Tätigkeit prinzipiell auch. Wer künstlerisch tätig ist, hat gedanklich immer schon ein Ziel vor Augen, sei es ein gemaltes Bild, ein fertiger Song oder ähnliches. Der Unterschied zur Arbeitstätigkeit wie wir sie oben dargestellt sahen ist aber, dass die konkrete Ausgestaltung dieses Ziels - also das Aussehen des Bildes oder der Klang eines Liedes - meist nicht bis ins Letzte im Vorfeld festgelegt ist, sondern sich im künstlerischen Prozess ergibt. Nichtsdestotrotz können wir festhalten, dass eine prinzipielle Zielvorstellung auch bei künstlerischer Tätigkeit vorhanden sein muss. Es ist also hierbei durchaus eine Produktorientiertheit festzustellen, wie sie auch bei Arbeitstätigkeiten vorliegt. Je konkreter eine solche Zielvorstellung ist, desto mehr kann sie auch die eigentlichen Handlungsweisen der Person beeinflussen, wie dies in der Arbeitstätigkeit der Fall ist.

Dies bedeutet, je konkreter die Vorstellung des künstlerischen Endproduktes ist, welches hergestellt werden soll, desto mehr kann eine Reflexion, Planung und Kontrolle der künstlerischen Arbeitsweisen erfolgen. Nicht leugnen lässt sich jedenfalls, dass eine Beeinflussung der Handlungsweisen auch im künstlerischen Handeln vorliegt, z.B. durch die Auswahl von Materialien, Instrumenten oder künstlerischen Arbeits- und Ausdrucksformen. Insofern lassen sich auch in der künstlerischen Tätigkeit sowohl geistige als auch körperliche Tätigkeitsdimensionen ausmachen, wie wir sie oben als charakteristisch für Arbeitstätigkeiten festgestellt haben.

Eine weitere Komponente, die ich bei Arbeitstätigkeiten als definitorisches Merkmal angeführt habe, ist das Vorliegen eines Auftrages, der das Ziel bestimmt und daher handlungsausrichtend wirkt. In welcher Form ein solcher Auftrag vorliegt, hängt größtenteils von der organisatorischen Umgebung ab, in der eine künstlerische Tätigkeit stattfindet. Er kann von äußeren Bedingungen abhängen wie dies bei kunsthandwerklicher Arbeit der Fall ist oder von einem inneren Antrieb der Person wie bei prinzipiell freien Kunstformen. Nicht zu leugnen ist jedoch, dass zur Bestimmung eines Zieles ein Auftrag vorliegen muss, der auch künstlerischen Tätigkeiten zueigen ist. Der Aspekt des Hinausgehens über die eigene Lust und Unlust ist hierbei bei künstlerischen Tätigkeiten in der Regel weniger gegeben als bei „klassischen“ Arbeitstätigkeiten.

Auch bei der Planung und Ausführung künstlerischer Tätigkeiten spielen persönliche Faktoren eine große Rolle. Der persönliche Arbeitsstil einer arbeitenden Person entspricht in der Kunst dem Stil eines Künstlers. Wie in beinahe keinem anderen Feld ist es in der Kunst nötig, einen persönlichen Stil herauszubilden, der die eigenen künstlerischen Äußerungen unverwechselbar macht. Die persönliche Art, Arbeitsaufträge auszuführen entspricht in künstlerischen Feldern der persönlichen Art, künstlerische Produkte herzustellen. Die Tatsache, dass das Individuum bei der Erledigung von Arbeitstätigkeiten persönliche Möglichkeiten sowie Einstellungen einbezieht, lässt sich auf künstlerisches Tätigsein übertragen und in diesem Kontext sogar noch betonen. Indem künstlerische Tätigkeit in einem hohen Maße an schon vorhandenen Fähigkeiten eines Individuums ansetzt – um künstlerisch tätig zu sein, ist es nötig, bereits Fähigkeiten oder zumindest Interessen in dem Feld zu besitzen, in dem man tätig wird – schafft sie Möglichkeiten, Fähigkeiten und Begabungen zu nutzen und

in ihrer Nutzung auch zu bewahren. Da sie meist auf dem eigenen Interesse aufbaut, werden auch motivierende Anreize geschaffen, die vorhandenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und auszubauen. Dass sich hierdurch eine Rückwirkung auf die Persönlichkeit des Menschen ableiten lässt, trifft für die künstlerische Tätigkeit ebenso zu wie für die Arbeitstätigkeit. Sie kann ebenso wie eine anregend gestaltete Arbeit motivierend sein für Lernprozesse und kann die Einstellungen zu Mitmenschen, Materialien und Umwelt beeinflussen. ZACHARIAS (2004) bezieht diesen Prozess der Qualifizierung, Intensivierung, Veränderung und Transformation auf den philosophischen Begriff der Lebenskunst (ZACHARIAS (2004), S.9), die als wesentliches Merkmal den Aspekt der „*bewussten selbstreflexiven Gestaltung*“ (ZACHARIAS (2004), S.9) beinhaltet. Den selben Vorgang, nämlich die Weiterentwicklung der Persönlichkeit durch bewusste Reflexion der eigenen Verhaltens- und Arbeitsweisen, habe ich in Kapitel 3.1. bereits als wesentliches Merkmal von Arbeitstätigkeiten festgehalten.

Auch die eigene Wirksamkeit wird in künstlerischem Arbeiten deutlich. Die Herstellung eines künstlerischen Produktes – alleine oder in der Gruppe – lässt den kunstschaftenden Menschen zum Urheber eines eigenen Ganzen werden und vermittelt, dass man dazu fähig ist, etwas herzustellen. In der gesellschaftlichen Dimension der Präsentation des Kunstproduktes nach außen und des hierdurch erfahrbaren sozialen Echos verstärken und betonen sich diese Wirksamkeitserfahrungen noch weiter.

Die soziale Bezogenheit, die kennzeichnend ist für marktwirtschaftlich organisierte und definierte Arbeit, lässt sich ebenfalls in der künstlerischen Tätigkeit finden. In vielen künstlerischen Tätigkeitsformen, beispielsweise der musikalischen Tätigkeit im Bandkontext oder der Theaterarbeit, findet eine enge Zusammenarbeit mit anderen statt, um ein Produkt herzustellen. Der künstlerisch tätige Mensch hat also im künstlerischen Produktionsprozess die Möglichkeit, mit anderen in Kontakt zu kommen. Spätestens sobald wir davon ausgehen, dass Kunst eine Öffentlichkeit braucht, in der sie sich präsentieren kann und in der sie erst ihren Wert als Kunst erhält, wird eine weitere soziale Komponente auch der künstlerischen Tätigkeit deutlich. In der Regel wird jedeR Kunstschaftende darauf hinarbeiten, seine / ihre Erzeugnisse in irgendeiner Weise der Öffentlichkeit zu präsentieren und zugänglich zu machen. Hierdurch bekommt auch diese Art der Tätigkeit einen gesellschaftlichen Bezug, d.h. es wird auch in der

künstlerischen Arbeit ein Produkt herstellt, welches anderen Menschen zugänglich gemacht wird. Durch die Schaffung des Kunstmarktes lässt sich ein solches Arbeitsergebnis auch marktwirtschaftlich vermitteln und wird zu einem auf dem Markt nützlichen Produkt. Doch nicht nur der Geldwert eines Produktes auf dem Kunst- oder Musikmarkt ist für die Einschätzung seiner gesellschaftlichen Relevanz von Bedeutung. Denn der Wert, den Kunst und Kultur für eine Gesellschaft haben, lässt sich nicht ausschließlich über ihren kommerziellen Aspekt erfassen. Viele der Möglichkeiten, wie Kunst einer Gesellschaft nützlich sein kann, lassen sich nicht in finanziellen und quantifizierenden Beschreibungen ausdrücken (NORDHOFF (1997), S. 23ff.). Kulturelle Praktiken in ihrer Definition als *„jegliche Art menschlichen Strebens nach Formen und Modellen, um mit den Beziehungen Mensch- Natur, Mensch- Mitmensch, Individuum- Gesellschaft fertig zu werden“* (WOLLSCHLÄGER (1994), S. 18) sind hierbei zunächst Mittel, um gesellschaftliches Wissen über die reflektierte Organisation des menschlichen Zusammenlebens an zukünftige Generationen weiterzugeben. Des weiteren bieten Kunst und Kultur sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese können sowohl im Freizeitsektor als Ausgleich und Zerstreuung der arbeitenden Menschen bestehen, wie auch als Arbeits- und Berufsbereich selbst. Außerdem sind Kunst und Kultur als Grundlage für soziale Innovationen wichtig, die einem Stillstand entgegenwirken. Als Anregung menschlicher Phantasie und Kreativität, Kommunikationsanlass sowie als kritische Begleitung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse spielt Kunst eine große soziale Rolle. Indem sie grundsätzlich allen Gesellschaftsmitgliedern offen steht, ist Kultur, genau wie Arbeit ein weiteres Mittel der sozialen Integration und Teilhabe, so dass auch dieser Aspekt von Arbeitstätigkeiten von Kunst erfüllt wird. Aus diesen Aussagen wird klar, dass auch künstlerische Tätigkeit nicht zu unterschätzende soziale Komponenten hat, die sich auf die Möglichkeiten des sozialen Beziehungsaufbaus wie auch auf die Funktion als Faktor der gesellschaftlichen Integration und die soziale Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Tätigkeit beziehen. Insofern lassen sich auch hier Parallelen zu den definitorischen Merkmalen von Arbeitstätigkeiten herstellen. Allerdings besteht die Schwierigkeit darin, dass sich der gesellschaftliche Nutzen von Kunst und Kultur, wie oben beschrieben, nicht vollständig mit marktwirtschaftlichen Termini erfassen lässt. Die Bedeutung, die Kunst und Kultur im gesellschaftlichen Raum zukommt, lässt sich nicht

vollständig in der allgemeingültigen marktwirtschaftlichen Vergleichsgröße, dem Geld, erfassen. Kunst schafft die „*kulturelle Identität einer Gesellschaft*“ (WOLLSCHLÄGER (2004), S.2) und dieser wichtige und sozial bedeutsame Beitrag muss gesehen und honoriert werden. Es ist deshalb nötig, diesen gesellschaftlichen Nutzen zu sehen und bei der Rechtfertigung künstlerischer Tätigkeiten nicht nur den ökonomischen Aspekt einzubeziehen.

Bisher ist die Ausübung künstlerischer Tätigkeiten nur in wenigen Bereichen mit dem Aspekt der materiellen Bedürfnisbefriedigung gekoppelt, was daran liegt, dass sie nur für wenige Menschen als Berufsarbeit definiert ist. Wie wir oben gesehen haben, würde einem strukturellen Wandel in Richtung einer geregelten Bezahlung im Sinne eines beruflichen Arbeitsverhältnisses von definitorischer Seite nichts im Wege stehen, da sich auch künstlerische Tätigkeit durchaus als Arbeitstätigkeit definieren lassen würde. Es ist daher auch davon auszugehen, dass künstlerische Tätigkeiten die selben Wirkweisen entfalten können wie dies Arbeitstätigkeiten tun. Es besteht kein prinzipieller Widerspruch zwischen Kunst und Beruf, so dass es sich durchaus rechtfertigen lassen würde, die Berufsbezeichnung des Künstlers / der Künstlerin zu verwenden und auch die Voraussetzungen für eine geregelte und abgesicherte Bezahlung zu schaffen. Dies ist erst recht der Fall, wenn man sich klar macht, wie die Gestaltung künstlerischer Tätigkeiten den Kriterien humaner Arbeit entspricht.

So sind die Kriterien der Ausführbarkeit, Erträglichkeit und Zumutbarkeit bei selbstgewählter und eigenverantwortlich ausgestalteter künstlerischer Arbeit vorhanden. Wer einer künstlerischen Tätigkeit nachgeht, tut dies meist aus eigenem Antrieb und Interesse und gestaltet die Arbeitsbedingungen für sich selbst so aus, dass sie für ihn / sie sowohl ausführbar als auch erträglich im Sinne von nicht gesundheitsschädlich sind. Bei künstlerischer Betätigung, wie ich sie oben (vgl. Kap. 2.1.2.) als grundlegend für das Verständnis dieser Arbeit definiert habe, sind diese Dimensionen der frei gewählten Gestaltung notwendig. Ohne sie müsste ein anderes Verständnis von Kunst erstellt werden. Der Faktor der Zumutbarkeit wird ebenfalls durch die selbstverantwortliche Gestaltung der Arbeit erfüllt. Allerdings werden die Arbeitsbedingungen stets mit von den äußeren Bedingungen abhängen, in denen künstlerische Arbeit stattfindet. Von diesem Standpunkt aus gesehen sind die konkreten Arbeitsbedingungen nicht schon alleine durch die künstlerische Tätigkeit zu bestimmen. Nichtsdestotrotz ist jedoch

anzunehmen, dass künstlerische Tätigkeit wie sie oben definiert wurde die Voraussetzungen der Ausführbarkeit sowie der Erträglichkeit und Zumutbarkeit erfüllen wird. Indem sie vom Individuum selbst gewählt und ausgestaltet wird, orientiert sie sich in hohem Maße an dessen Interessen und Fähigkeiten. Motivationen zum weiteren Ausbau solcher Fähigkeiten sind bei einer selbst gewählten und gestalteten Tätigkeit wie dem Schaffen von Kunst wahrscheinlich.

Ein weiteres wichtiges Merkmal humaner Arbeitstätigkeiten, welches sich in künstlerischer Tätigkeit wiederfinden lässt, sind die Eigenschaften einer vollständigen Tätigkeit nach HACKER. So sind Eigenständigkeit und ein hohes Maß an selbstständigen Kontroll- und Gestaltungsmöglichkeiten geradezu nötig, um im oben ausgeführten Sinne künstlerisch tätig zu sein. Auch die eigenständige Wahl von Arbeitsweisen und Zielstellungen ist bei künstlerischer Tätigkeit vorhanden wenn nicht gar nötig. Solche Tätigkeitskomponenten sind prinzipiell kennzeichnend für einen schöpferischen Prozess, wie wir ihn in der künstlerischen Arbeit sehen können. Wenn sich Kunst an die Öffentlichkeit wendet, so bietet sie prinzipiell hochwirksame Gelegenheiten zur sozialen Kontaktschließung. Kunst und Kulturproduktion an sich sagen etwas über die Person aus, die sie geschaffen hat und wirken als Kommunikationsbeitrag selbst schon als interaktionsfördernd. Insofern wirkt Kultur als eine Plattform, auf der sich die Menschen bewegen und in Kommunikation treten können (WOLLSCHLÄGER (1994), S. 19f.; BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1998), S.9). Der Künstler / die Künstlerin als die Person, die bei einer solchen Präsentation als UrheberIn im Mittelpunkt steht, hat am meisten von allen Anwesenden in einer solchen Situation die Möglichkeit, mit Menschen, die Kunst konsumieren, in Kontakt zu treten und dabei auch Bekanntschaften zu machen, die über den eigenen familiären Zusammenhang hinausgehen. In verschiedenen künstlerischen Ausdrucksformen, z.B. bei der Bandarbeit, hat der Mensch darüber hinaus auch die Möglichkeit, mit anderen Menschen an einem Produkt zu arbeiten. Viele Kunstformen (z.B. Theater, Musik im Gruppenkontext) funktionieren nur in Gruppen mit anderen Menschen, weshalb auch hier die Möglichkeit zur Schließung sozialer Kontakte gegeben ist. In der öffentlichen Präsentation sowie im Verkauf seiner Werke erfährt der künstlerisch tätige Mensch auch unmittelbar die Bedeutung seiner Arbeit für andere und bekommt ein ausführliches

Feedback, das sich auf seine Arbeit bezieht. Der gesellschaftliche Nutzen wird in solchen Begegnungen klar, er muss nur auch als solcher erkannt werden, wenn er sich nicht direkt in ökonomischen Dimensionen ausdrückt.

Da künstlerische Tätigkeit in der Definition, wie ich sie in Kapitel 2.1.2. zugrundegelegt habe, immer selbstgewählt und aus eigenem Antrieb heraus geschieht, sind bei der konkreten Ausgestaltung sicherlich auch die Aspekte der Abwechslung und Variabilität gegeben. Wenn der / die Einzelne ästhetische Äußerungen gestalten kann, wie er / sie es will, so wird die künstlerisch tätige Person auch die Arbeitsbedingungen schaffen, die ihr angenehm sind, auch im Hinblick auf das nur individuell bestimmbare nötige Maß an Abwechslung.

Andere Faktoren, die Arbeitstätigkeiten als humane Arbeit definieren, sind ausschließlich von äußeren Bedingungen der Arbeitsorganisation abhängig und lassen sich nicht auf die alleinige Tätigkeit beziehen. Unter diese Faktoren fallen ausreichende, vom tätigen Menschen als angemessen angesehene Entlohnung sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Aus den oben angeführten Punkten sollte deutlich geworden sein, dass künstlerische Tätigkeit in weiten Teilen den Ansprüchen standhalten kann, die die Definition von Arbeit an sie stellt. In manchen Fällen kann dies sogar noch verstärkt wahrgenommen werden. Außerdem sollte klar geworden sein, dass künstlerische Tätigkeit an sich schon eine Vielzahl der Kriterien humaner Arbeitstätigkeiten und somit der Persönlichkeitsförderlichkeit erfüllen kann. Viele der Merkmale, die eine Arbeit human im Sinne von „einer positiven Persönlichkeitsentwicklung nützlich“ machen, gelten für freie künstlerische Tätigkeiten bereits, einige sind - wie in anderen Arbeitsbereichen - abhängig von der konkreten Ausgestaltung und Organisation der Prozesse. Es sollte deutlich geworden sein, dass von definitorischer Seite nichts dagegen spricht, künstlerische Tätigkeit als Arbeitstätigkeit anzuerkennen und entsprechend und geregelt zu entlohnen. Die einzige Veränderung, die gemacht werden müsste, wäre die bereits oben angesprochene Veränderung der Sichtweisen auf gesellschaftliche Nützlichkeit und die Anerkennung eines Nutzens von Kunst und Kultur für die Gesellschaft, der sich nicht ausschließlich in marktwirtschaftlichen Dimensionen beschreiben lässt. Vermutlich liegt in einer solchen Neudefinition des Begriffes der Nützlichkeit das

Problem und der Grund, warum künstlerische Tätigkeit nicht bereits in mehr Fällen in geregelter Weise entlohnt und als reguläre Arbeitsform anerkannt wird.

5.) Objektive Sichtweisen: Strukturen des Modells Künstlerarbeitsplatz und Beispiele für künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Nachdem ich mich in den vorhergehenden Kapiteln mit dem Begriff der Arbeit und den Beziehungen, die zu künstlerischen Tätigkeiten hergestellt werden können, beschäftigt habe, soll es in diesem Teil meiner Arbeit um die Frage gehen, wie diese theoretischen Verbindungen bereits mit Inhalt gefüllt wurden. Es soll beschrieben werden, wie sich eine Idee der künstlerischen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in der Vergangenheit entwickelt hat und wie sie realisiert wurde und wird. Dies soll anhand konkreter Beispiele geschehen, die ich in der Folge genauer beschreiben werde. So werde ich mich zunächst ausführlich mit dem Beispiel beschäftigen, welches mir durch meine Praktikumstätigkeit und die Möglichkeit persönlicher Gespräche am vertrautesten ist, nämlich Station 17 in Hamburg. Deshalb werde ich im ersten Teil dieses Kapitels versuchen, dieses Beispiel ausführlich darzustellen und möglichst genau zu analysieren. Die Einblicke in Strukturen und infrastrukturelle Einbindungen, die ich während meiner Tätigkeit dort gewonnen habe, sollen zunächst Thema sein. Diese sind auch deshalb interessant, weil Station 17 der bundesweit einzige Anbieter künstlerischer Arbeitsplätze im musikalischen Bereich ist. In der Folge habe ich vor, die Erkenntnisse aus diesem Beispiel durch weitere Betrachtungen zu erweitern und auszubauen. Dies wird durch die Vorstellung weiterer künstlerischer Betriebsstätten geschehen, die jedoch nur aufgrund von aus der Literatur gewonnenen Informationen erfolgen kann. Klar ist deshalb, dass die Beispielprojekte im Vergleich zu Station 17 hier lediglich kurz vorgestellt werden können. Eine alle Ebenen einbeziehende Darstellung und Beschreibung würde sicherlich diesen Rahmen sprengen. Nichtsdestotrotz sollte es möglich sein, hieraus alternative Organisationsformen deutlich zu machen und diejenigen Informationen, die anhand von Station 17 gewonnen wurden, zu erweitern.

5.1. Die Hamburger Betriebsstätte Station 17 als Beispiel für künstlerische Arbeitsplätze im Werkstattkontext

In diesem Kapitel soll versucht werden, eine möglichst genaue Beschreibung eines Modells für künstlerische Arbeitsplätze zu leisten: der Betriebsstätte Station 17 in Hamburg. Die Analyse und Beschreibung soll erfolgen anhand eigener Erfahrungen, die ich während eines Praktikums dort sammeln konnte, sowie anhand von Artikeln, die ich in diesem Zusammenhang bearbeitet habe. Außerdem führte ich während meiner Zeit dort Interviews mit den Verantwortlichen in der Betriebsstätte (Kai Boysen, Andrea Trumm und Christoph Grothaus) sowie mit einem Verantwortlichen der Trägereinrichtung (Reinhard Schulz). Interessant ist die Analyse dieser Betriebsstätte vor allem wegen ihrer deutschlandweiten Einzigartigkeit als Anbieter von künstlerischen Arbeitsplätzen im musikalischen Bereich.

5.1.1.) Geschichte der Band Station 17

Im Folgenden soll die Geschichte der Band Station 17 von den Anfängen im Rahmen eines Freizeitangebotes bis zur Entwicklung hin zum Anbieter künstlerischer Arbeitsplätze dargestellt werden. Hierbei soll es im ersten Teil darum gehen, einen geschichtlichen Überblick über die Entwicklung der Band zu geben, danach sollen die im Rahmen meiner Fragestellung interessanten Punkte in dieser Geschichte genauer beleuchtet werden. Es sind diese der Übergang vom Freizeit- zum Berufsprojekt sowie die Ausweitung des Projektes zu seiner heutigen Form.

5.1.1.1.) Geschichtlicher Überblick (COLD (2001a); www.station17.net/biographie/index.html)

Die Band Station 17, wie sie heute existiert, entwickelte sich aus einem Musikangebot, welches Kai Boysen 1988 im Rahmen seiner Tätigkeit auf der Wohngruppe 17 des Karl- Witte- Hauses in den damaligen „Alsterdorfer Anstalten“, einer Einrichtung zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen in Hamburg, für die BewohnerInnen anbot. Aus diesem Angebot entstand die Idee, mit professionellen MusikerInnen und

Menschen mit Behinderungen zusammen eine CD zu produzieren. Mit Demoaufnahmen machte man sich auf die Suche nach finanzieller Unterstützung. Im Folgenden konnte der Phonogram Musikverlag dazu gewonnen werden, eine solche Unterstützung zu leisten und die CD zu veröffentlichen. Nach einem Jahr Arbeit an den Stücken erschien schließlich im März 1991 das Album mit dem Namen „Station 17“. Für jedes der Stücke konnte eine prominente Person aus dem Musikgeschäft gewonnen werden, um es zu arrangieren und zu produzieren. Beteiligt waren MusikerInnen z.B. von den Toten Hosen, Einstürzende Neubauten, Can und andere. Im Dezember 1991 hatte die Band ihren ersten Auftritt in der Hamburger Kulturfabrik Kampnagel. Gleichzeitig startete auch eine zweijährige Konzertreihe auf dem Gelände der Evangelischen Stiftung Alsterdorf im Rahmen des Konzeptes für ein sogenanntes kulturelles Aktionszentrum (KAZ), dessen Ziel es sein sollte, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an Kultur und kulturellen Veranstaltungen zu ermöglichen (BOYSEN (1995), S. 39 ff.). Bekannte regionale und überregionale Bands und KünstlerInnen wurden im Rahmen einer Konzertreihe nach Alsterdorf geholt. Mit den Erlösen aus den Verkäufen der CD wurde ein Übungsraum auf dem Stiftungsgelände eingerichtet, der zunächst allen interessierten BewohnerInnen offen stand. So nutzten in den Anfangszeiten bis zu 50 Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen dieses Angebot, die in acht verschiedenen Formationen musikalisch tätig waren. Es wurde auch ein Konzept erarbeitet, mit dem Liveauftritte möglich werden sollten. Aus diesem Konzept entwickelten sich zwei verschiedene Hauptteile der Band: die „Rockfraktion“ und das „Jazzkollektiv“. Die behinderten MusikerInnen wurden schon zu dieser Zeit von professionellen MusikerInnen unterstützt. So waren zu Anfang Kai Boysen (Gitarre), Thomas Maier (Gitarre), Andrea Trumm (Percussion), Giesbert Kellersmann (Bass), Harre Kühnast (Schlagzeug), Stefan Walter (Keyboard) und Rüdiger Hirt (Saxophon) Teile der Band, die in der Folge regelmäßig probte und Liveauftritte spielte. 1993 erschien das zweite Album der Band mit dem Namen „Genau so“, welches bei dem Hamburger Independentlabel „What’s so funny about“ veröffentlicht wurde. Dieses Album und die darauf folgende erste Deutschlandtournee führten dazu, dass Station 17 auch überregional Bekanntheit erlangte. Die Band spielte unter anderem auf der Kölner Musikmesse „Popkomm“ und verschiedenen Festivals. Auch bei dem Film „Laebendig“ wirkten Mitglieder der Band als Darsteller und im

Rahmen der Filmmusik mit. 1994 folgten zwei weitere Tourneen. Auch der erste Film über die Band entstand im Rahmen einer dieser Tourneen. Die Filmemacher Hannes Schönemann und Frank Stolp begleiteten die Band auf Tournee und produzierten den Film „Station 17- Der Film“, der 1995 fertiggestellt wurde und in der Folge in verschiedenen regionalen Kinos sowie auf RTL und DSF zu sehen waren. Weiterhin wirkte die Band bei dem Dokumentarfilm „Eiffe, alle Ampeln auf Gelb“ mit. Auch zahlreiche Presseartikel trugen in dieser Zeit dazu bei, den Bekanntheitsgrad der Band zu erhöhen. Ab 1995 entstand in Zusammenarbeit mit der freien Künstlergruppe Babylon und dem Theater Kampnagel in Hamburg ein Theaterstück, in dem MusikerInnen der Station 17 zusammen mit sieben professionellen SchauspielerInnen eine Inszenierung des Stückes „Ein Sommernachtstraum“ nach William Shakespeare entwickelten. Während dieser Zeit entstand der Dokumentarfilm „Ein neuer Sommernachtstraum“ von Manfred Bannenberg, der später im Fernsehen gezeigt wurde. Das Theaterstück wurde im April 1996 uraufgeführt und wurde ein großer Erfolg. Achtzehn ausverkaufte Vorstellungen sowie eine Reihe von Gastspielen in anderen Städten Deutschlands, die von einer großen Presseaufmerksamkeit begleitet waren, folgten. Die Band pausierte in dieser Zeit, um sich voll auf die Theaterarbeit konzentrieren zu können. 1997 taten sich die beiden „Fraktionen“ („Rockfraktion“ und „Jazzkollektiv“) zusammen und es entstand eine feste Band von etwa 20 MusikerInnen, die sich in den Bereichen der Musik oder des Theaters betätigten. So sollten auch größere Tourneen möglich werden. 1997 erschien die dritte CD der Band mit dem Namen „Scheibe“. Es schlossen sich zwei weitere Tourneen der Band an. Ein Konzert in München wurde hierbei von der „Arbeitsgemeinschaft Behinderte in den Medien“ aufgezeichnet und im Fernsehen gesendet. Das erste Video zu einem Station 17 Song entstand zusammen mit Studierenden des Fachbereichs Medientechnik der Fachhochschule Armgardtstrasse in Hamburg.

1999 folgten zwei neue Theaterprojekte, von denen jedoch eines wegen missverständlicher und umstrittener Inszenierungen keinen Erfolg hatte und kontroverse Diskussionen und Distanzierungen auslöste („Born bad“) und das andere nicht bühnenreif wurde („Die Dreigroschenoper“). Diese Produktionen waren nicht in Kooperation mit Station 17 entstanden, jedoch mit SchauspielerInnen aus der Evangelischen Stiftung Alsterdorf besetzt und somit wichtig für die Entstehung des

Theaterprojektes der Station 17. Im selben Jahr erschien dann auch die vierte CD der Band mit dem Titel „Bravo“. Es folgten zwei Tourneen 1999 und eine Tournee im Jahre 2000, bei denen die Band auch auf Festivals mit internationaler Beteiligung spielte (Jazzfestival in Moers 1999, Hurricane- Festival in Scheeßel 2000). Im Bereich des Theaters arbeitete ab Februar 2000 die Regisseurin Adelheid Mütter und entwickelte ein Musiktheaterstück mit dem Titel „Vier Jahreszeiten“. Mit der Produktion dieses Stückes wurde schließlich 2001 begonnen.

Die Band Station 17 gehört seit 2000 zum Bereich alsterarbeit der evangelischen Stiftung Alsterdorf. Dies bedeutet, dass die MusikerInnen der Band seitdem als KünstlerInnen fest angestellt sind und somit auch die Finanzierung des Projektes gesichert ist. Die Beschäftigten der Band haben nun an vier Tagen in der Woche die Gelegenheit, Musik zu machen, bei manchen wurden zudem Lösungen im Rahmen von so genannten Ko- Arbeitsplätzen im Rahmen der Werkstatt für behinderte Menschen (vgl. 5.1.4.2.) geschaffen. Das Theaterstück „Vier Jahreszeiten“ hatte am 27. Februar 2002 im Theater Kampnagel in Hamburg Premiere. Die Band veröffentlichte weiterhin im Jahre 2001 ihre fünfte CD mit dem Titel „Hitparade“, ein Album, das keine neuen Stücke enthielt, dafür jedoch von prominenten Musikern neu bearbeitete Versionen alter Stücke. Mit der Organisierung im Rahmen von alsterarbeit weitete sich das Projekt weiter aus: neben der eigentlichen Band Station 17 wurden noch mehrere andere Projekte ins Leben gerufen, die heute als Teile der Betriebsstätte Station 17 weitgehend etabliert sind. So wurde mit Beschäftigten aus dem Berufsbildungsbereich die Nachwuchsband Station 17 allstars tba. aufgebaut. Für diese Band wurde ein eigenes Konzept ausgearbeitet, das sich vom Konzept der Band Station 17 weitgehend unterscheidet (vgl. 5.1.6.2.). Die Band benannte sich im September 2004 bei einem Auftritt in „kUNDEKÖNIG“ um und erarbeitete im Laufe des Jahres 2004 ein professionelles Auftrittskonzept, bei dem neben Musik auch mit Videoelementen gearbeitet wird. Außerdem finden sich unter dem mittlerweile zum Namen einer Betriebsstätte gewordenen Namen Station 17 ein Filmprojekt („Von der Rolle“), sowie ein Diskoprojekt in Zusammenarbeit mit einem benachbarten Musikclub („Station 17 tanzbar“). Die Theaterabteilung löste sich nach internen Unstimmigkeiten aus dem Zusammenhang der Station 17 und bildet nun unter dem Namen „Theater!“ zusammen mit dem Kunstprojekt „Die Schlumper“ und einer Tagesförderstätte eine eigene

Betriebsstätte von alsterarbeit. 2005 hat sich die Theatergruppe umbenannt und heißt seit dem „Meine Damen und Herren“.

Im Jahr 2003 zog die Band in neue Räumlichkeiten in Hamburg- Altona, in direkte Nachbarschaft zu dem Musikclub „Kir“ und zum Kulturzentrum „Fabrik“. Es folgte eine weitere Tournee durch Süddeutschland sowie durch England. Auch die Nachwuchsband Station 17 allstars tba. / KUNDEKÖNIG konnte erste Auftritte absolvieren, unter anderem bei einem internationalen Musikwettbewerb für behinderte KünstlerInnen in Hamburg. Im November 2004 folgte eine erste Tournee der Band, bei der sie neben verschiedenen Orten in Deutschland auch in der Schweiz spielte. Mittlerweile hat die Band zahlreiche weitere Auftritte absolviert und eine DemoCD veröffentlicht.

5.1.1.2.) Die Entwicklung vom Freizeitprojekt zum Anbieter künstlerischer Arbeitsplätze

Im Jahre 1999 bemühte sich die Evangelische Stiftung Alsterdorf, den Bereich ihrer Arbeitsangebote neu zu strukturieren. Der Geschäftsbereich alsterarbeit wurde ins Leben gerufen. Die Neustrukturierung fand statt im Kontext einer Neuausrichtung der Arbeit der Stiftung hin zum Konzept des Community Care. Im Zuge dieser Umstrukturierung wurde auch darüber nachgedacht, wie der Bereich der Kultur, der bis daher dem Ressort der Öffentlichkeitsarbeit der Stiftung angegliedert war, so umgestaltet werden könnte, dass er nicht mehr einzig auf Spendengelder angewiesen sein sollte. Es sollte den in diesem Bereich tätigen Akteuren ermöglicht werden, aus eigener Kraft Wertschöpfungsprozesse zur eigenständigen Finanzierung zu erreichen (BOYSEN (2004), S. 1). So wurden die Inhalte der künstlerischen Projekte, darunter auch Station 17, von den Verantwortlichen untersucht und man entschloss sich, für die in diesen Feldern stattfindende pädagogische und inhaltliche Arbeit neue Finanzierungsmöglichkeiten zu finden. Solche Möglichkeiten wurden gefunden, als man strukturelle Parallelen zur Gestaltung von Arbeitsmaßnahmen herstellte. Es wurde festgestellt, dass sich der Inhalt, der in der künstlerischen Arbeit vermittelt wurde, „*sehr wohl mit den gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung von Arbeit deckt*“ (BOYSEN (2004), S. 1).

In der Folge wurden von den Verantwortlichen des Bereiches alsterarbeit in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Kunstprojekte Strukturen erarbeitet, die eine Schaffung von künstlerischen Arbeitsplätzen möglich machten (SCHULZ (2004), S. 1f.). Als Orientierungspunkt dienten die Entwicklungen, die davor bereits bei der Hamburger KünstlerInnengruppe „Die Schlumper“ im Rahmen der Strukturen eines freien Arbeitsprojektes vorhanden waren. Es wurden Standards erarbeitet, die es möglich machen sollten, die künstlerischen Aktivitäten, die in den Projekten stattfanden, in Arbeitsplätze umzuwandeln und sie den entsprechenden Strukturen anzupassen. *„Die Frage war: ‚Wie gehen wir mit den künstlerisch tätigen Menschen mit Behinderungen um, die in der Regel einen Arbeitsplatz in der Werkstatt haben, aber in einem Bereich, in dem sie nach ihrer Auskunft ungern arbeiten und lieber künstlerisch tätig wären? Wie kriegen wir die in die Struktur?‘. Damit war dann relativ schnell klar, dass wir sowohl den Schlumper- Malern wie auch den Künstlern im musikalischen Bereich Strukturen schaffen wollen, die gleichberechtigt – im Sinne von in gleichen Standards und in gleichen Rahmenbedingungen wie andere Werkstattmöglichkeiten und Werkstattbeschäftigte- sind.“* (SCHULZ (2004), S. 1). Es wurden neue Strukturen und Standards erarbeitet, die eine Umwandlung zum Arbeitsplatz ermöglichen sollten. In intensiven Gesprächen mit den Verantwortlichen der Kunstgruppen wurden solche Strukturen und Konzepte, aber auch Befürchtungen auf künstlerischer Seite diskutiert (BOYSEN (2004), S. 1). Im Laufe des Jahres 2000 wurden die so erarbeiteten Konzepte schließlich umgesetzt.

5.1.1.3.) Die Ausweitung der Betriebsstätte zu ihrer heutigen Form

Die heutige Betriebsstätte Station 17 besteht aus wesentlich mehr Teilen als nur der ursprünglichen Band. Deshalb ist auch der Name der Betriebsstätte etwas ungenau, da aus ihm nicht hervorgeht, dass diese mehr Bereiche umfasst als nur die Band Station 17. Daher soll er auch geändert werden und die Verantwortlichen versuchen, eine Lösung zu finden, die diese Tatsache deutlich macht. Die Ausweitung kam aus mehreren Gründen zustande. Im Rahmen der Organisation als Betriebsstätte musste Station 17 erheblich mehr Personen einen Arbeitsplatz bieten, um die Finanzierung mit Hilfe der Kostensätze sinnvoll gestalten zu können. Da diese nicht alle in der ursprünglichen

Band untergebracht und beschäftigt werden konnten, ohne deren Charakter zu verändern, mussten neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Außerdem steigt die Möglichkeit einer eigenen Refinanzierung durch den Verkauf künstlerischer Produkte mit einer zunehmenden Verbreiterung der Produktpalette. So war die Schaffung von Arbeitsplätzen in neuen Bereichen auch eine Maßnahme, die es erleichterte, mit dem Produktivitätsdruck umzugehen, der durch eine solche Veränderung entstand (BOYSEN (2004), S. 2). Auch zur Umsetzung des von alsterarbeit vorgegebenen Prinzips der integrierten Betriebsstätten (vgl. 5.1.4.2.) war die Schaffung von neuen, sich von der ursprünglichen Band unterscheidenden Arbeitsplätze nötig. Durch die Ausweitung der Betriebsstätte können somit auch ganz verschiedenen Menschen Arbeitsplätze angeboten werden, die für sie passend sind.

Im Jahre 2001 bekam Station 17 als Betriebsstätte von alsterarbeit die ersten Bewerbungen von zwei jungen Menschen mit Behinderung, die gerne Musiker werden wollten. In den bisherigen Strukturen war dies jedoch nicht möglich, da im Berufsbildungsbereich der Werkstätten keine adäquate Ausbildung geleistet werden konnte. Station 17 verfügte zu diesem Zeitpunkt noch nicht über geeignete Strukturen zur beruflichen Bildung. Man entschloss sich deshalb, analog zu den üblichen Werkstattbereichen einen Berufsbildungsbereich ins Leben zu rufen (BOYSEN (2004), S. 13f.) und begann damit, die Voraussetzungen für die Einrichtung eines solchen Bereiches zu schaffen, indem man Pflegesätze für den Berufsbildungsbereich akquirierte. Von diesen Geldern wurde ein Zivildienstleistender und ein künstlerischer Leiter bezahlt, der sich um die konkrete Ausgestaltung des Berufsbildungsbereiches bemühte. Die beiden Bewerber wurden aufgenommen und erhielten in der Folge Unterricht in Bereichen wie Gesang, Instrumentenkunde und Bandtraining. Gleichzeitig absolvierten sie einen zweiten Teil ihrer Ausbildung im Berufsbildungsbereich der klassischen Werkstätten, um eine berufliche Zukunft auf jeden Fall abzusichern, falls die Betriebsstätte Station 17 eine Übernahme nicht leisten könnte. Mit der Unterstützung eines Musikers der Station 17, dem Zivildienstleistenden und einer Mitarbeiterin der Betriebsstätte wurde so die neue Band Station 17 allstars tba. gegründet. In der Folge bemühten sich die Verantwortlichen, ein Repertoire für die Band aufzubauen, welches sich auf drei wichtige Säulen stützte: die Vorschläge der Musiker selbst, Vorgaben durch Auftrittsangebote und Ideen der leitenden

MitarbeiterInnen. Nach zwei Jahren Ausbildung in dem so gestalteten Berufsbildungsbereich konnten die ersten beiden jungen Musiker von der Betriebsstätte übernommen werden. Durch einen zweiten BewerberInnenschub wurde die Band komplettiert und besteht heute bis auf eine Ausnahme nur aus jungen Menschen mit Behinderungen. Da die Band nun vollständig ist, trennte sie sich von dem vorläufigen Arbeitsnamen Station 17 allstars tba. und benannte sich um in KUNDEKÖNIG. Die Erweiterung des ursprünglichen Projektes Station 17 kann, wie weiter oben bereits beschrieben, auch gesehen werden als eine „[...] bewusste Herbeiführung einer Gruppierung, die diesem kommerziellen Druck auch gerecht wird.“ (BOYSEN (2004), S. 2)

Die Filmgruppe Von der Rolle wurde Anfang 2004 von Eike Swoboda, einem ehemaligen Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres und dem ehemaligen Zivildienstleistenden Felix Engel gegründet. Eike Swoboda hatte bereits einige Musikvideos für Station 17 produziert, Felix Engel arbeitete unter anderem als Regieassistent bei Theater!. Von der Rolle arbeitet auf lange Sicht daran, ein Spielfilmprojekt zu realisieren, bei dem KünstlerInnen von Station 17 als SchauspielerInnen tätig sein sollen. Erklärtes Ziel ist es, „dass der Spielfilm mit Behinderten, aber nicht über Behinderte gedreht wird“ (www.station17.net/vonderrolle/index.html), d.h. dass Menschen mit Behinderungen ausgearbeitete Rolle spielen und nicht „die Behinderten“ oder „sich selbst“. Die Handlungsstränge und Charaktere des Filmes wurden in der Folge in Probenarbeit mit den DarstellerInnen selbst entwickelt. Im August 2004 fanden die Dreharbeiten zu einem Kurzfilm statt, der unter dem Namen „Wackelkontakt“ in Hamburger Programmkinos und auf mehreren Kurzfilmfestivals lief. Der Film erhielt im Rahmen dieser Festivals auch schon mehrere Preise. Ziel ist es, im Herbst des Jahres 2006 mit den Dreharbeiten für einen längeren Spielfilm zu beginnen.

Mit dem Umzug in neue Räumlichkeiten im Hamburger Stadtteil Altona befand sich Station 17 in der unmittelbaren Nähe des bekannten Hamburger Musikclubs „Kir“. Es entstand die Idee, in Zusammenarbeit mit diesem Club ein Diskoprojekt ins Leben zu rufen, bei dem einige der Beschäftigten der Betriebsstätte Station 17 bei der Ausgestaltung der organisatorischen Voraussetzungen mitwirken sollten, z.B. durch Mitarbeit an der Bar, beim Kassieren von Eintrittsgeldern, an der Garderobe usw. Da

die Band Station 17 selbst den Schritt hin zur elektronischen Musik vollzogen hatte, erschien es sinnvoll, ein solches Clubangebot als Ergänzung zum musikalischen Angebot der Band ins Leben zu rufen (www.station17.net/tanzbar/index.html). Im Juni 2004 fand zum ersten Mal ein solcher Clubabend statt. Seitdem wird er jeden ersten und dritten Donnerstag im Monat angeboten.

5.1.2.) Der Aufbau der Betriebsstätte Station 17

Aus den dargestellten Entwicklungen ergibt sich die heutige Struktur der Betriebsstätte Station 17. Sie besteht aus der eigentlichen Band Station 17, der Band kUNDEkÖNIG, dem Filmprojekt Von der Rolle sowie dem Diskoprojekt Tanzbar. Die Strukturen, in denen die einzelnen Teile arbeiten, sind sehr verschieden. Während die Band Station 17 theoretisch allen Beschäftigten offen steht, also eigentlich JedeR einen Beitrag zur Entstehung von Songs leisten kann, ist die Band kUNDEkÖNIG eine feste Formation, in der sich vor allem junge Menschen mit Behinderung befinden, die in Maßnahmen des Berufsbildungsbereiches sind. Die Filmgruppe dagegen arbeitet mit verschiedenen Beschäftigten der Betriebsstätte und verfügt nicht über einen festen Stamm an Personen, die nur hier arbeiten. Nahezu alle SchauspielerInnen sind auch in den musikalischen Bereichen aktiv. Im Diskoprojekt Tanzbar arbeiten einige der Beschäftigten neben ihrer Tätigkeit in den anderen Bereichen an bestimmten Tagen in der Woche abends mit. Auch diejenigen, die hier arbeiten, sind noch in anderen Bereichen der Betriebsstätte tätig. Näheres zu den Arbeitsweisen der einzelnen Teile findet sich in einem späteren Kapitel (vgl. 5.1.6.).

5.1.3.) Heutige Situation: Die strukturelle Einbindung von Station 17 als Betriebsstätte

Die Betriebsstätte Station 17, wie sie heute existiert, ist an vielen Stellen in die Strukturen ihrer Trägerorganisation eingebunden. Sie ist Teil des Arbeitsbereiches alsterarbeit, welcher als solcher wieder zur Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Hamburg gehört. Diese beiden Strukturen sollen im Folgenden beschrieben werden.

Das Prinzip der künstlerischen Arbeitsplätze, wie es in diesem Kontext entwickelt wurde, soll davon ausgehend im Kapitel 5.1.4. dargestellt werden.

5.1.3.1.) Die Evangelische Stiftung Alsterdorf

Die Evangelische Stiftung Alsterdorf ist eine Einrichtung zur Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Hamburger Stadtteil Alsterdorf. Sie durchlief in den letzten Jahren einen grundlegenden Veränderungsprozess. Von den geschlossenen Anstaltsstrukturen, wie sie noch in den 70er und 80er Jahren zu finden waren und die gekennzeichnet waren durch Undurchlässigkeit und Abschottung nach außen, fand ein weitgehender Prozess der Öffnung statt. Im Zuge dieser Öffnung wird die Organisationsform der ehemaligen Anstalt immer mehr nach dem Prinzip des Community Care ausgerichtet, um eine größtmögliche Teilhabe der Menschen mit Behinderungen am öffentlichen Leben zu erreichen (EVANGELISCHE STIFTUNG ALSTERDORF (ohne Jahr b)). Mit dieser Neuausrichtung der Stiftung ging eine Dezentralisierung ihrer Angebote einher. Neben Wohn-, Arbeits- und Assistenzangeboten auf dem eigentlichen Gelände der Stiftung in Alsterdorf hat die Evangelische Stiftung Alsterdorf unter dem Namen HamburgStadt verschiedene Wohnangebote im Stadtgebiet Hamburgs eingerichtet, in denen Menschen mit Behinderungen in verschieden großen Wohngemeinschaften, aber auch allein leben können. Außerdem gibt es den Bereich HamburgUmland, der Wohnangebote außerhalb Hamburgs koordiniert. Es gibt hier die Möglichkeit des Wohnens in Ökohäusern, auf Bauernhöfen usw. in einer umweltgerecht konzipierten Umgebung (EVANGELISCHE STIFTUNG ALSTERDORF (2002), S. 14f.). Heute wohnt nur noch ein Teil der Menschen auf dem ehemaligen Stiftungsgelände, das sich mittlerweile völlig geöffnet hat. Wohngruppenstrukturen wurden zugunsten offener Wohnangebote zu einem großen Teil aufgelöst. Auch auf dem eigentlichen Stiftungsgelände wurden Veränderungen vorgenommen. Der Marktplatz der Stiftung sollte sich durch die Ansiedlung von Supermärkten und verschiedenen anderen Einkaufsangeboten zum Stadtteil hin öffnen. Mittlerweile sind auf diesem Marktplatz neben bekannten Supermärkten auch stiftungseigene Betriebe zu finden, die Angebote wie eine Fahrradwerkstatt, einen Second- Hand- Laden, ein Café und andere Bereiche abdecken. Es soll hier eine

Inklusion von Menschen mit Behinderungen stattfinden, da diese hier genau wie nichtbehinderte Menschen einkaufen, arbeiten und ihre Freizeit verbringen. Außerdem hat die Stiftung viele Betriebsstätten im gesamten Hamburger Stadtgebiet eröffnet, die dort ihre Dienstleistungen anbieten. Eine Dezentralisierung hat also nicht nur im Wohnbereich, sondern auch im Bereich der Arbeit und Dienstleistungen stattgefunden. Neben dem Geschäftsbereich alsterarbeit, der Arbeits- und Beschäftigungsangebote für Menschen mit Behinderungen schafft, koordiniert und organisiert, gehören zur Evangelischen Stiftung Alsterdorf die beschriebenen Wohnangebote, sowie Beratungszentren, Kliniken, ein sozialpädiatrisches Zentrum, ein Therapiezentrum und verschiedene Schulen (EVANGELISCHE STIFTUNG ALSTERDORF (2002), S. 18ff.). Station 17 ist Teil dieses Geschäftsbereiches alsterarbeit.

Heute versteht sich die Evangelische Stiftung Alsterdorf als ein *„diakonisches Dienstleistungsunternehmen und stellt sich den Bedingungen dieses Marktes. Leistung, Qualität und Preis sind die bestimmenden Faktoren für unsere Angebote.“* (EVANGELISCHE STIFTUNG ALSTERDORF (2002), S. 23).

5.1.3.2.) alsterarbeit

Der Geschäftsbereich alsterarbeit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf wurde im Jahre 2000 gegründet. In ihm wurden die damaligen Alsterdorfer Werkstätten sowie die Strukturen der Tagesförderung zusammengelegt, so dass hier nun unterschiedliche Angebote im Bereich der Arbeit für verschiedene Personengruppen zusammengefasst sind (EVANGELISCHE STIFTUNG ALSTERDORF (2002), S. 16f.). Ziel dieser Maßnahme ist es, Übergänge zu ermöglichen, die in sonstigen Strukturformen aufgrund verschiedener Kostenträger und institutioneller Trennungen nicht möglich sind. So richtet sich das Angebot von alsterarbeit heute in gleicher Weise an Menschen mit geistigen und mehrfachen Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen oder neurologischen Symptomatiken (ALSTERARBEIT (2004a), S. 19). Diese Form der Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Formen der Einschränkungen wird unter dem Begriff der integrierten Betriebsstätten zusammengefasst. Dies bedeutet, dass in einer Betriebsstätte Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und unterschiedlich schweren Behinderung zusammenarbeiten und es keine Aufteilung nach

Behinderungsgraden gibt. Unterschiedlicher Assistenzbedarf soll in diesem Rahmen individuell ermittelt und angepasst werden. Finanziell sind die einzelnen Betriebsstätten teilweise unabhängig, d.h. die Beschäftigten sollen ihre Löhne so weit wie möglich selbst erwirtschaften. Die restlichen Kosten (Löhne für MitarbeiterInnen, Sozialabgaben usw.) werden durch die Eingliederungshilfen der Sozialhilfe finanziert. Bis 2006 sollen laut alsterarbeit alle Betriebsstätten zu voll integrierten Betriebsstätten geworden sein. Eine weitere wichtige Aufgabe von alsterarbeit ist die Zusammenarbeit mit dem ersten Arbeitsmarkt und die Vermittlung von Beschäftigten dorthin. In den Betriebsstätten wird das Instrumentarium des Qualitativen Entwicklungsdialoges (QED) angewandt, um Personalentwicklung, Karriereplanung und Karrierebegleitung für die Beschäftigten zu leisten. Dieses Instrumentarium wurde von alsterarbeit eigens entwickelt und wird mittlerweile auch anderen Werkstätten und Arbeitsplatzanbietern im Bundesgebiet angeboten. Insgesamt sind bei alsterarbeit zur Zeit ungefähr 750 Menschen mit Behinderungen und 250 nichtbehinderte MitarbeiterInnen beschäftigt. Aufgabe des Bereiches ist es laut einer Selbstdarstellung, „[...] *es in einer vielfältigen, dezentralen Struktur Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, zu arbeiten, sich sinnvoll zu beschäftigen, sich zu bilden, sich beruflich weiterzuentwickeln oder zu rehabilitieren. [...] alsterarbeit gestaltet die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Strukturen für die Beschäftigten mit fachlicher Kreativität.*“ (ALSTERARBEIT (2004a), S. 18)

Zu den Angeboten von alsterarbeit gehören deshalb eine Werkstatt für behinderte Menschen, Strukturen der Tagesförderung, Integrationsbetriebe, Berufsbildungseinrichtungen, Kooperationsarbeitsplätze mit dem ersten Arbeitsmarkt und Fachdienste. Diese Einrichtungen befinden sich im gesamten Hamburger Stadtgebiet und dessen Umland. Es gibt beispielsweise Arbeitsplätze im Bereich von Tischlerei, Schlosserei, Montage, Schuhmacherei, Bäckerei, Gärtnerei und vieles mehr. Kulturelle Arbeitsplätze, wie sie beispielsweise die Betriebsstätte Station 17 darstellt, sind eine Säule dieses Angebotes. Das heißt, der Geschäftsbereich alsterarbeit bietet Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderungen sowohl in eigenen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben als auch in künstlerisch ausgerichteten Betrieben. Außerdem gibt es Angebote der Arbeit am ersten Arbeitsmarkt mit Assistenz oder individueller Anleitung und in arbeits- und lernorientierten Angeboten, die sich am Aufgabenfeld der Tagesförderung orientieren (LÜHR / SCHULZ (1999), S. 11ff.). Der Geschäftsbereich

entwickelt sich ständig weiter und versucht, neue Arbeitsplätze zu schaffen und alle Stadtteile und das Hamburger Umland zu bedienen (ALSTERARBEIT (2003c), S. 7). Diese Strategie lässt sich als Folge der Dezentralisierung der Wohnangebote der Evangelischen Stiftung Alsterdorf ansehen und soll das Prinzip des Arbeitens in der Nähe des Wohnortes verwirklichen (LÜHR / SCHULZ (1999), S. 15).

Eine weitere wichtige Säule von alsterarbeit ist der „alstermarkt“ (ALSTERARBEIT (2004a), S. 20), der im Zuge der weitgehenden Öffnung der Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Richtung des Stadtteils und der Öffentlichkeit entstanden ist. In diesem Rahmen wurde das Stiftungsgelände so für die Menschen im Stadtteil geöffnet, dass ein Marktplatz entstanden ist, der allen BewohnerInnen des Stadtteils offen steht und mit zahlreichen Einkaufsmöglichkeiten diese anziehen soll. Hierbei haben ca. 100 Menschen mit Behinderung Arbeit in den stiftungseigenen Geschäften gefunden, die sich an diesem Markt befinden. Auf diese Weise soll eine Inklusion durch die Vermischung von Arbeits- und Lebenswelten von Menschen mit und ohne Behinderungen stattfinden.

Finanziert werden die Angebote von alsterarbeit über die Kostensätze aus der WfbM und Tagesförderstättenstruktur. Außerdem bemüht sich der Geschäftsbereich um die Zufinanzierung im Rahmen von europäischen, nationalen und kommunalen Projektförderungsstrukturen (LÜHR / SCHULZ (1999), S. 18).

Organisationsstruktur des Geschäftsbereiches alsterarbeit im Organigramm (aus: ALSTERARBEIT (2004a), S. 21)

5.1.4.) Das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

In diesem Kapitel soll das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze, wie es von alsterarbeit praktiziert wird, näher beleuchtet werden. Nachdem im Kapitel 5.1.1.2. bereits die geschichtliche Entwicklung dieses Konzeptes beschrieben wurde, soll nun der Fokus auf die heutige Situation gerichtet werden.

5.1.4.1.) Die verschiedenen Betriebsstätten

Im kulturellen Bereich hat alsterarbeit mehr als 70 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen (ALSTERARBEIT (2004a), S. 21). Neben der Betriebsstätte Station 17 sind seit 2000 noch die künstlerischen Arbeitsangebote Theater „Meine Damen und Herren“, das Atelier Lichtzeichen und die Schlumper hinzugekommen. Diese Bereiche haben sich aus unterschiedlichen Zusammenhängen heraus entwickelt.

Während Station 17 bereits vor der Etablierung der künstlerischen Arbeitsplätze als Freizeitprojekt existierte und durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit finanziert war, bildete sich der Teil des Theaters erst allmählich durch seine Ablösung von Station 17 heraus und ist seit seinem Entstehen als eigenständiger Bereich schon in Arbeitsplatzstrukturen eingebunden. Das Atelier Lichtzeichen existierte ebenfalls schon vorher als Malgruppe in einer Tagesförderstätte und wurde bei der Neustrukturierung als Teil einer integrierten Betriebsstätte übernommen. Die Schlumper schließlich existierten bereits vor der Organisation im Bereich alsterarbeit als selbstständiges Arbeitsprojekt.

Die Finanzierung der künstlerischen Betriebsstätten unterscheidet sich nicht wesentlich von der anderer Betriebsstätten von alsterarbeit (SCHULZ (2004), S. 4). Sie wird auf der Grundlage von Kostensätzen zur beruflichen Rehabilitation und eigenen Wertschöpfungsprozessen geleistet. Auf diesen Punkt werde ich später (vgl. Kap. 5.1.7.) noch gesondert eingehen. Ziel des Konzeptes der künstlerischen Arbeitsplätze bei alsterarbeit ist es, die Arbeit in künstlerischen Zusammenhängen *„ganz stark vergleichbar zu halten zu ‚ganz normaler‘ Betätigung im Rahmen von Werkstatt und sonstigen Maßnahmeformen.“* (SCHULZ (2004), S.5). Die künstlerischen Arbeitsplätze sind bei alsterarbeit mittlerweile so etabliert, dass sie nicht mehr als Projekte, sondern als auf Dauer angelegte Aktivitäten gesehen werden.

5.1.4.2.) Grundlegende Prinzipien der Ausgestaltung des Konzeptes Künstlerarbeitsplatz

In der Folge sollen die Prinzipien dargestellt werden, die alsterarbeit bei der Ausgestaltung ihrer künstlerischen Arbeitsplätze wichtig sind. Diese grundlegenden Prinzipien gelten für alle künstlerischen Betriebsstätten, also neben Station 17 auch für die Schlumper, das Theater Meine Damen und Herren sowie das Atelier Lichtzeichen. alsterarbeit sieht es als wesentliche Voraussetzung für die Erstellung kreativer und marktfähiger Produkte an, dass in die Inhalte der künstlerischen Prozesse nicht eingegriffen wird. Von Seiten der Geschäftsführung werden keinerlei Vorgaben gemacht, die die konkrete Gestaltung der künstlerischen Produkte beeinflussen. Im Sinne des Ziels, marktfähige künstlerische Produkte herzustellen, wird eine solche

Beeinflussung nicht für sinnvoll gehalten (SCHULZ (2004), S. 8f.). Wichtig ist, dass trotz der Einbindung in werkstattähnliche Strukturen, wie sie die Organisationsform in alsterarbeit mit sich bringt, in künstlerische Prozesse nicht eingegriffen werden soll. Alle meine InterviewpartnerInnen bestätigten diese Tatsache in den Gesprächen (BOYSEN (2004), S. 11; TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 1, S. 8).

Organisatorische Veränderungen und Vorgaben, die mit der Strukturierung im Rahmen von Arbeitsangeboten einher gingen, beschreibt Kai Boysen: *„Das sind schon die Arbeitszeiten, also innerhalb einer Tagesstruktur Musik zu machen und nicht abends oder nach Feierabend, sondern hier gibt es halt die 35- Stunden- Woche, das ist schon die Struktur, die vorgegeben wird. Und natürlich gibt es sehr viele Sachen, die in der Werkstatt normal sind, wie Unfallverhütungsvorschriften, QED und bestimmte Dinge, die auch sehr viel Zeit rauben. Auch Sachen, die werkstattübergreifend sind, also Vorschriften die für uns jetzt greifen, die wenig mit Kunst und Kultur zu tun haben und sehr viel Zeit rauben.“* (BOYSEN (2004), S. 11). Es sind also zwar keine inhaltlichen Vorgaben, sehr wohl jedoch Vorgaben auf organisatorischer Ebene von den Betriebsstätten zu erfüllen.

Nach Reinhard SCHULZ, dem Geschäftsführer des Bereiches alsterarbeit bringt das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze Anforderungen sowohl an die beteiligten künstlerisch tätigen Gruppen als auch an die Strukturen der Werkstatt für behinderte Menschen mit sich. Auf Seiten der KünstlerInnen sieht er vor allem eine Produktorientierung als notwendig an: *„Was wir umgestellt haben, ist die inhaltliche Ausrichtung im Sinne von: ‚Arbeit in künstlerischen Bezügen ist auch eine produktorientierte Arbeit. Diese Arbeit ist Arbeit und somit auch zu entlohnen. Und diese Arbeit muss so professionell organisiert werden, dass Entlohnung passieren kann.‘ Also all das, was strukturell in den Vorgaben für Werkstatt auch nötig ist. ‚Mit welchem Produkt wollen wir in welcher Form von Beschäftigung für Menschen mit Behinderung am Markt agieren?‘ ist die spannende Frage und diese Frage wurde dann auch dem Theater und der Musik gestellt.“* (SCHULZ (2004), S. 2). Dies bedeutet, die berufliche Arbeit in künstlerischen Arbeitsfeldern hat vor allem zur Voraussetzung, dass professionelle künstlerischen Produkte hergestellt werden, die auch verkauft werden können. Es muss also auch der Wertschöpfungsprozess bei der Ausführung der künstlerischen Aktivitäten berücksichtigt werden (SCHULZ (2004), S. 3f.).

Andererseits müssen sich auch die Anbieter von Arbeitsplätzen von ihren bisherigen Vorstellungen ein Stück weit lösen und ihr Verständnis von Arbeit erweitern und ein Stück weit neu definieren. Wichtig sind flexible Strukturen, die kreative Prozesse möglich machen. Dies erfordert ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit auf beiden Seiten.

Hinsichtlich der Entlohnung dieser Arbeitsplätze soll die Entwicklung weg gehen von gestaffelten Gehältern, wie sie in Werkstätten gezahlt werden, hin zu einem Einheitsentgelt für die künstlerisch tätigen Beschäftigten der Betriebsstätten. Dieses Prinzip wird bei den Schlumpfern bereits angewandt. Bei den Beschäftigten der anderen Betriebsstätten gab es aufgrund so genannter Wechsler immer noch Unterschiede bei der Entlohnung der Arbeitstätigkeiten: *„Das heißt, wer einmal in einer sehr wertschöpfungsstarken Montage- und Verpackungsabteilung gearbeitet hat, hat dort sein Entgelt fixiert bekommen und hat die Zusage, das weiter zu bekommen, auch wenn er den Arbeitsbereich wechselt.“* (SCHULZ (2004), S. 6). In einer Neuüberarbeitung soll jedoch dieses gestaffelte Entgeltsystem neu gestaltet werden.

Wichtig bei der Ausgestaltung des Konzeptes ist auch das Prinzip der Ko-Arbeitsplätze. Ursprünglich wurde diese Regelung in der Anfangszeit des Konzeptes bei Station 17 entwickelt, als noch nicht die räumlichen und personellen Voraussetzungen vorhanden waren, um allen Beschäftigten auch tatsächlich die Möglichkeit einer kontinuierlichen Tätigkeit bieten zu können (BOYSEN (2004), S. 12). So eröffnete man damals den Beschäftigten die Möglichkeit, bei Bedarf an ihre alten Arbeitsplätze zurückzukehren. Mit den gewachsenen strukturellen Gegebenheiten, die die Betriebsstätten nun vorfinden, sind die Regelungen der Ko-Arbeitsplätze nicht mehr unbedingt nötig, da nun die Bedingungen so gestaltet sind, dass ein vollständiges Arbeitsverhältnis realisiert werden kann. War anfangs der Rückgriff auf etablierte und mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattete Werkstattbereiche noch nötig, so ist dies heute nicht mehr der Fall. Ko-Arbeitsplätze werden jedoch auch heute noch denjenigen Beschäftigten angeboten, die dies möchten, da sie aus irgendwelchen Gründen noch an die Werkstatt gebunden sind (soziale Verwurzelung, Freundeskreis, Spaß an der Arbeit). Das Konzept wird deshalb heute noch in individuellen Einzelfällen realisiert. Auch im Berufsbildungsbereich besteht die Betriebsstätte Station 17 in vielen Fällen noch auf der Wahrnehmung des Angebotes eines Ko-Arbeitsplatzes, da eine

Übernahme nach Abschluss des Berufsbildungsbereiches nicht in jedem Fall garantiert werden kann.

Wie die anderen Arbeitsangebote von alsterarbeit sollen auch die künstlerischen Arbeitsplätze nach dem Prinzip der integrierten Betriebsstätten funktionieren, d.h. auch die ehemaligen Kunstprojekte sind jetzt aufgefordert, Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in ihre Strukturen zu integrieren. Das Konzept der integrierten Betriebsstätten bedeutet auch, dass die Möglichkeit der Arbeit in diesen Projekten nicht daran gebunden sein soll, in welchen Maßnahmeformen sich die dort arbeitenden Menschen befinden. Dies führte anfangs zu Konflikten, die auch heute innerhalb der Betriebsstätten noch teilweise für Diskussionen sorgen. Befürchtet wurde und wird von vielen künstlerisch aktiven Personen ein Verlust der künstlerischen Qualität der Produkte, wenn die Betriebsstätten gehalten sind, eine vorbestimmte Anzahl von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten aufzunehmen. (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 7f.; SCHULZ (2004), S. 7f.). Die Betriebsstätten haben auf diese Anforderung verschieden reagiert, die Ausweitung der Betriebsstätte Station 17 ist auch in diesem Kontext zu sehen (vgl. 5.1.1.3.).

5.1.5.) Räumliche und personelle Rahmenbedingungen der Betriebsstätte Station 17

Bis vor kurzem war Station 17 noch auf dem Stiftungsgelände der Evangelischen Stiftung Alsterdorf im Kulturzentrum „Alte Küche“ angesiedelt. Da dort jedoch nicht die Voraussetzungen erfüllt waren, um vollständige Arbeitsplatzstrukturen aufzubauen, zog die Betriebsstätte Ende 2003 nach Hamburg- Altona um. Sie befindet sich nun in direkter Nachbarschaft zu den bekannten Hamburger Musikclubs „Kir“ und „Fabrik“, sowie des Theater- und Kostümfundus „Jacke wie Hose“. Das bedeutet, dass Station 17 sich mit diesem Umzug in einer sehr positiven Nachbarschaft befindet, was Arbeits- sowie Kontaktmöglichkeiten sowohl im musikalischen als auch im darstellerischen Bereich angeht.

Die neuen Räumlichkeiten befinden sich in einer ehemaligen Autowerkstatt, die eigens hierfür umgebaut wurde. Bis zum Juli 2004 war nur ein Teil der Räumlichkeiten von Station 17 gemietet, seitdem ist Station 17 Mieter aller Räume. Momentan befinden

sich hier drei Musikräume, ein Büro sowie ein Zimmer, das vor allem als Rückzugsraum für die Beschäftigten genutzt wird und in dem ein Teil der Songtexte entstehen. Außerdem gibt es einen großen Gemeinschaftsraum für alle und einen Raum, der vom Filmprojekt „Von der Rolle“ genutzt wird. Im Zuge der Nutzung aller zur Verfügung stehender Räume soll weiterhin eine feste Textwerkstatt mit der nötigen Ausrüstung (z.B. Computer) und ein Musikraum für schwerer behinderte Beschäftigte eingerichtet werden.

In den Proberäumen stehen Musikinstrumente für alle Beschäftigten zur Verfügung. Ein Proberaum wird hauptsächlich von der Nachwuchsband KUNDEKÖNIG genutzt. Ein anderer Raum ist hauptsächlich für die Band Station 17 selbst reserviert, wenn hier jedoch keine konkreten Aktivitäten der Band als Ganzes (z.B. Aufnahmen, Tourneeproben) stattfinden, steht der Raum allen zur Verfügung. Hier wird meist in unterschiedlichen Formen und Zusammensetzungen mit den Beschäftigten Musik gemacht. Konkrete Arbeit der Band Station 17 findet meist dann statt, wenn die nichtbehinderten Musiker der Band anwesend sind und mit den Beschäftigten an Songideen arbeiten. Hierbei werden meist Ideen aufgegriffen, welche in den alltäglichen Arbeitssituationen entstanden sind. In solchen Fällen muss auf den dritten Musikraum ausgewichen werden. Diesen hat Station 17 an eine andere Band untervermietet, weshalb dort auch hauptsächlich die Instrumente dieser Band stehen. Nach Absprache können jedoch auch die hier befindlichen Musikinstrumente von den Beschäftigten genutzt werden. Außerdem gibt es einen Raum, der nur von dem Filmprojekt „Von der Rolle“ benutzt wird. In diesem finden die Proben mit den SchauspielerInnen des Projektes sowie die Erarbeitung der Filmszenen statt. Außerdem steht seit August 2004 ein Rückzugsraum zur Verfügung, der zur Entspannung, zur Textarbeit oder für Besprechungen genutzt wird.

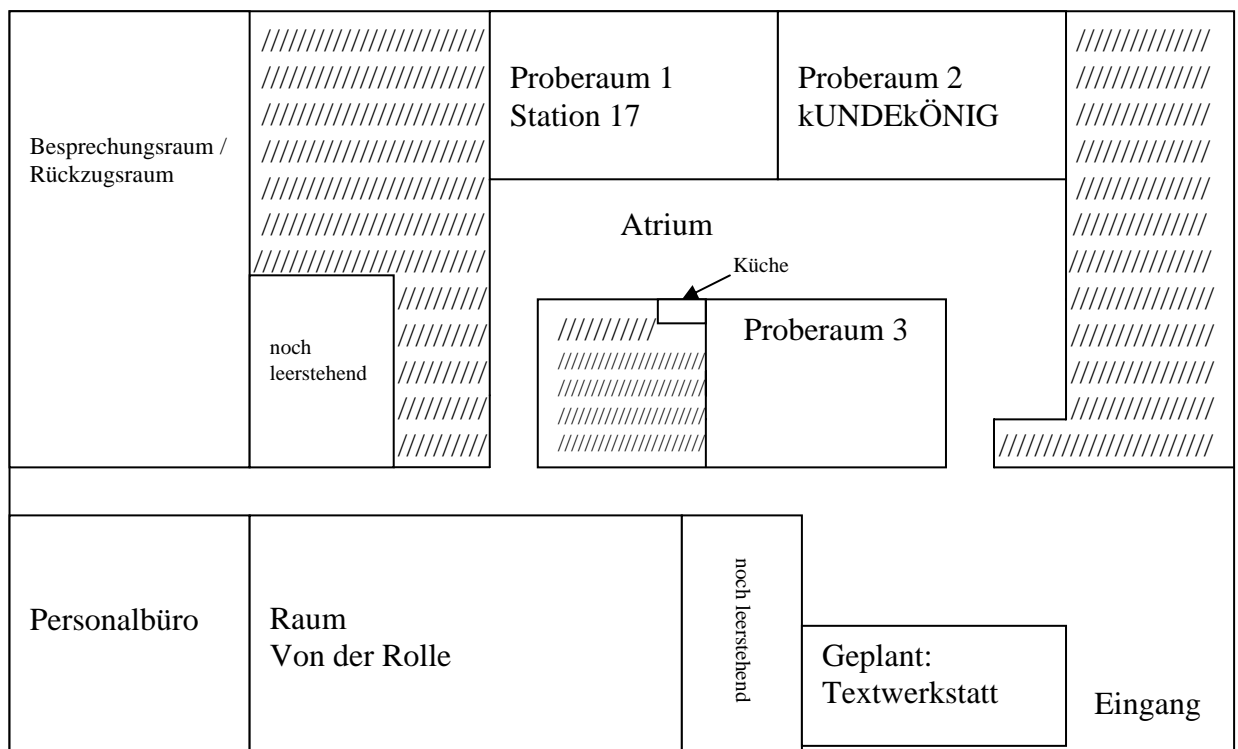
Mittelpunkt der Betriebsstätte ist das Atrium, ein großer Raum, von dem zwei der Proberäume und die Küche abgehen. In diesem Raum finden die gemeinschaftlichen Aktivitäten des Tages statt. In ihm können die Beschäftigten Zeit verbringen, wenn sie gerade nicht in andere Tätigkeiten involviert sind. Außerdem dient das Atrium als Treffpunkt am Morgen und zum Mittagessen. In diesem Gemeinschaftsraum befindet sich zudem die technische Ausrüstung zum Anschauen von Videos. Diese können mit Hilfe eines Projektors an eine der Wände projiziert werden. Diese Möglichkeit wird z.B.

genutzt, um Filmbeiträge über die Band gemeinsam anzuschauen oder Musikvideos zu schauen. Jeden Mittwoch findet in diesem Raum auch Tanz- und Bewegungstraining für die Beschäftigten statt. Genauer zu sehen sind diese räumlichen Voraussetzungen im unten angefügten Raumplan.

In der Betriebsstätte arbeiten 19 Beschäftigte in den vier Betriebsstättenteilen. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, einen Ko- Arbeitsplatz in der WfbM zu erhalten (vgl. 5.1.4.2.). Dieses Angebot nehmen momentan fünf der Beschäftigten von Station 17 in Anspruch. Hinzu kommen auf MitarbeiterInnenseite der Betriebsstättenleiter Kai Boysen, seine Stellvertreterin Andrea Trumm und der musikalische Leiter von kUNDEKÖNIG, Christoph Grothaus. Diese werden unterstützt von einer FSJ- Kraft, einer Heilerzieherpraktikantin und einer Erzieherin. Das Filmprojekt wird betreut von Eike Swoboda, einem Studenten der Hochschule für bildende Künste in Hamburg, und Felix Engel. Beide sind als Honorarkräfte angestellt. Auf dieser Basis sind auch die anderen Musiker der Station 17 angestellt. Außerdem gibt es noch verschiedene Honorarkräfte zum Instrumentenunterricht und für das Tanztraining. Wichtig ist im Hinblick auf die MitarbeiterInnenstruktur, dass die Doppelfunktionen, die in der Periode als Freizeitprojekt noch bestanden, abgebaut wurden. Das bedeutet, dass die Aufgaben der MitarbeiterInnen getrennt sind in pädagogische, organisatorische Aufgaben und in musikalische Aufgaben. Musikalische Aktivitäten werden heute zum Großteil von MusikerInnen ausgeführt, die auf Honorarbasis angestellt sind, während fest angestellte MitarbeiterInnen sich zum Großteil um die Bereitstellung der organisatorischen Grundlagen kümmern. Dieser Abbau von Doppelfunktionen war laut Kai BOYSEN nötig, um eine Doppelbelastung zu vermeiden, da organisatorische Aufgaben mit der Strukturierung als Arbeitsmaßnahme zugenommen haben: *„Andrea, ich, Ilona, und Eike zum Teil müssen für die pädagogische Basis sorgen, damit die künstlerische Arbeit stattfinden kann. Das würde ich auch als Resümee sagen. Diese Stellen sind ja durch die Pflegesätze finanziert, d.h. auch für die, die über Pflegesätze finanzierte Stellen bei Station 17 haben, dass sie von eigenen künstlerischen Vorstellungen Abstand nehmen müssen. Oder sie müssen sich auf den Status der freien Mitarbeiter begeben, mit den ganzen Unsicherheiten. [...] In den 90er Jahren war es eine Doppelbelastung, die nur innerhalb von dieser Freiheit, die das Projekt hatte innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit, funktionierte. Aber jetzt, innerhalb der Struktur von*

alsterarbeit geht das nicht mehr. Und deshalb würde ich niemals Mitarbeiter aufnehmen, die sich über eine über Pflegesätze refinanzierte Stelle künstlerisch verwirklichen wollen. Die künstlerische Selbstverwirklichung finde ich eine total wichtige Komponente, die ist nicht schlecht und nicht falsch, sondern sie muss sein, sonst kann man so etwas nicht machen. Aber sie kann nicht über Pflegesätze finanziert werden, das geht nicht.“ (BOYSEN (2004), S. 3f.).

Raumplan (Stand Ende 2004):



5.1.6.) Arbeitsweisen der einzelnen Betriebsstättenteile

5.1.6.1.) Die Band Station 17

Die Band Station 17 besteht in den grundsätzlichen Strukturen im Sinne der im Kapitel über die Geschichte der Band (vgl. 5.1.1.) gemachten Aussagen auch heute weiter. Es wird versucht, einen großen Teil der Beschäftigten in die Arbeit der Band mit

einzu beziehen. Bei Station 17 sind vor allem Menschen mit geistiger Behinderung aktiv, die zwar Musikinstrumente nicht in der klassischen Weise spielen können, diese Instrumente jedoch in ihrer eigenen Art und Weise bedienen oder Gesangsanteile zur Musik beisteuern.

Im Laufe der Zeit hat sich die Arbeitsweise der Band Station 17 vielfach verändert. So wird eine stetige Weiterentwicklung von Album zu Album sichtbar. Bei der Produktion der ersten CD stand noch die Zusammenarbeit von prominenten MusikerInnen mit Menschen mit Behinderungen im Vordergrund (PHONOGRAMM GMBH (1990), S. 1-13). Die Verantwortlichen der Band achteten darauf, was die einzelnen Menschen mit Behinderung an Fähigkeiten mitbrachten und ließen dann professionelle MusikerInnen Stücke dazu komponieren, die die Ideen und Fähigkeiten der behinderten MusikerInnen einrahmten. Bei der zweiten CD war dann bereits ein Wechsel in der Arbeitsweise der Band zu sehen (STATION (1993)). Die Songs des zweiten Albums entstanden aus Jam- und Improvisationsphasen, in denen die behinderten MusikerInnen zusammen mit anderen MusikerInnen Musik machten. Diese Sessions wurden aufgezeichnet und aus ihnen wurde das Material für die zweite CD gewonnen. Dieses Material war jedoch bei Liveauftritten nicht mehr exakt reproduzierbar. So wurde auch bei den Auftritten viel improvisiert und im Augenblick neu erfunden. Mit der dritten und vierten CD wurde die Entwicklung hin zur elektronischen Musik immer deutlicher (STATION 17 (1997a); STATION 17 (1999)). Hiermit stieg auch die Möglichkeit, die Songs der Band live mehr an den Versionen auf der CD zu orientieren, d.h. sie wurden zunehmend reproduzierbar. Auch wurden ab dem zweiten Album immer mehr Instrumente auch von MusikerInnen mit Behinderungen bedient, was auf dem ersten Album nicht der Fall war. Die Arbeitsweise hat sich bis heute dahingehend verändert, dass die Beiträge, die die behinderten MusikerInnen an verschiedenen Instrumenten beisteuern, mit Hilfe von so genannter Loops, also kleinen Versatzstücken hauptsächlich elektronischer Musik, in Songstrukturen eingebunden werden, die dann live von professionellen MusikerInnen gespielt werden. Das aktuelle Album „Hitparade“ geht diesen Weg konsequent weiter, indem hier die Stücke der Band von bekannten MusikerInnen neu bearbeitet und remixt wurden. Der Weg in Richtung elektronischer Musik wird konsequent fortgeführt (MUTE TONTRÄGER GMBH (2000), S. 1f.).

Die musikalische Arbeit geschieht heute vor allem in improvisationsgeleiteten Sessions, die als Basisstruktur für die Gewinnung von musikalischen Ideen dienen (BOYSEN (2004), S. 4f.). Die Beschäftigten spielen dabei je nach Neigung verschiedene Instrumente oder verfassen Texte für die Band. Solche Ideen werden in gemeinsamen Musiksessions mit einzelnen oder mehreren Beschäftigten und MitarbeiterInnen entwickelt, ausgebaut und gefördert. Hierbei wird den Beschäftigten an den von ihnen bevorzugten Instrumenten meist freie Hand gelassen und dann versucht, mit anderen Instrumenten ihre Ideen zu ergänzen. Die entstandenen Ideen werden dann von den nichtbehinderten Musikern in weiteren Phasen aufgegriffen und zu Liedern weiterverarbeitet. So entstehen die Songs der Band, welche auf den CDs zu hören sind. Innerhalb dieser Basisstruktur gibt es verschiedene Arbeitsformen. Zunächst gibt es Arbeitsphasen, in denen mit mehreren Beschäftigten zusammen Musik gemacht wird. Für die Beschäftigten besteht hier jeder Zeit die Möglichkeit, Instrumente selbst auszuwählen und während den Sessions ein- und auszusteigen. In den Proberäumen stehen ständig jeweils mindestens eine Gitarre, ein Bass, Schlagzeug, diverse Percussioninstrumente, ein Keyboard und andere Tasteninstrumente, Gesangsmikrophone sowie verschiedene Kleininstrumente (Tröten, Mundharmonika usw.) zur Verfügung. In den Improvisationsphasen wird, ausgehend von Ideen Einzelner, zusammen Musik gemacht. Hier zeigen sich oft Ansätze für Ideen der einzelnen MusikerInnen, die in der Folge in Einzelsituationen oder weiteren Gruppenphasen aufgegriffen und ausgearbeitet werden können. Hauptsächlich geht es in diesen Phasen darum, Ideen der Einzelnen zu erkennen und genauer herauszuarbeiten. Wenn sich in solchen gemeinschaftlichen Sessions gezeigt hat, dass gute Ideen entstanden sind, geht es vor allem darum, an diesen weiterzuarbeiten. Dies geschieht entweder in weiteren Gruppensituationen oder in Einzelsituationen. In Einzelsituationen wird eine Idee aus dem Gruppenzusammenhang isoliert und weiterverfolgt. Ziel ist es hierbei, diese Ideen so weiterzuentwickeln, dass sie in Songs integriert werden können. Mit einzelnen Beschäftigten wird an ihren Ideen weitergearbeitet, indem in einer reduzierten Besetzung zusammengespielt wird, was es einfacher macht, sich nur auf diese Ideen zu konzentrieren. So wird Raum geschaffen, um Dinge auszuprobieren und Ideen zu festigen. In den Bereich der Ideenarbeit mit Einzelnen fällt auch die Textarbeit. Diese findet individuell entweder zusammen mit

MitarbeiterInnen oder alleine statt. Aufgabe von MitarbeiterInnen ist es hierbei, von den Beschäftigten eingebrachte Ideen zu notieren und ihnen dabei behilflich zu sein, die Ideen zu einem zusammenhängenden Text zu ordnen.

Ausgearbeitete Ideen werden in weiteren Schritten von den übrigen, professionellen Musikern von Station 17 in Sessions ausgewertet und aufgenommen und dienen als Grundlage für Songs. Hierbei werden jedoch bei weitem nicht alle Ideen verwendet, die in der täglichen Arbeit entstehen: *„Da kommen immer wieder Ideen, die man behält. Im Grunde sind aber 80% der Sachen, die man so macht, nur für den Augenblick gedacht, aber manchmal behält man Ideen und irgendwelche Ideen werden bleiben.“* (BOYSEN (2004), S. 4). Solche Musiksessions werden in der Hauptsache nicht von festangestellten MitarbeiterInnen, sondern von auf Honorarbasis angestellten MusikerInnen und PraktikantInnen durchgeführt (BOYSEN (2004), S. 4).

Neben der Professionalität bei der täglichen Arbeit wird bei Station 17 auch viel Wert auf ein professionelles, an Strukturen des Musikmarktes orientiertes Umfeld gelegt (BOYSEN (2004), S. 5). Neben den professionellen Musikern, die als Honorarkräfte hauptsächlich für Arbeiten wie Studiotätigkeiten, Arrangement, Komposition oder auch die Vermittlung von Kenntnissen an den Instrumenten usw. zuständig sind, verfügt Station 17 noch über vielfältige andere, professionelle Kräfte, mit denen zusammengearbeitet wird. So gibt es bei Studioaufnahmen und Livekonzerten feste Tontechniker, die alle Aufgaben in diesem Feld übernehmen. Der Vorteil dieser Arbeitsweise ist es, dass diese Techniker schon vielfach mit der Band zusammengearbeitet haben und aufgrund solcher Erfahrungen mit Sounds und Songs der Band vertraut sind. Somit werden hier optimale Ergebnisse möglich, da man sich nicht auf TontechnikerInnen von außen verlassen muss. Des weiteren verfügt Station 17 über ein professionelles und am Musikmarkt etabliertes Management, welches Kontakte mit Presse, Musikindustrie, KonzertveranstalterInnen usw. koordiniert. Auch wurden alle Alben der Band stets über professionell arbeitende Labels veröffentlicht. Arbeitete man bis zum Album „Bravo“ noch mit dem Hamburger Independentlabel „What’s so funny about“ zusammen, wechselte die Band mit dem Album „Hitparade“ zu Mute Records, einem bekannten Label, das auch Musik internationaler KünstlerInnen veröffentlicht. Alle diese professionellen Kontakte werden nicht im Rahmen von festen Anstellungsverhältnissen, sondern auf Honorarbasis in Anspruch genommen.

Station 17 ist heute eine Band, die sich hauptsächlich im Szeneumfeld der elektronischen Musik verortet (BOYSEN (2004), S. 8). Sie sucht KonsumentInnen für ihre Musik in erster Linie in dieser Szene und spielt vor allem an Orten wie Musikclubs oder auch kleineren Konzerthallen.

5.1.6.2.) kUNDEkÖNIG

Die Arbeitsweise von kUNDEkÖNIG unterscheidet sich grundsätzlich von der von Station 17. Die Band ist ausschließlich mit Menschen mit Behinderungen besetzt, wobei am Bass bisher noch ein Mitarbeiter aushilft, bis auch hierfür eine neue Besetzung gefunden werden kann. Das Konzept der Band ist dem eines Berufsbildungsbereiches der Werkstätten prinzipiell ähnlich. Dies bedeutet, dass die MusikerInnen der Band systematisch ausgebildet werden, um einem musikalischen Beruf nachgehen zu können. In der Band sind zur Zeit fünf MusikerInnen aktiv. Der Personenkreis, aus dem die MusikerInnen kommen, unterscheidet sich in weiten Teilen von dem von Station 17. So sind hier meist junge Menschen zu finden, die musikalisch in irgendeiner Weise ausgebildet sind und Instrumente in klassischer Weise gut beherrschen. Die musikalische Leitung der Band obliegt Christoph Grothaus, der bereits professionell Theatermusik gemacht hat und keine pädagogische Ausbildung hat. Er organisiert die Ausbildung der MusikerInnen.

Diese Ausbildung besteht aus Einzelunterricht an Instrumenten, Tanz- und Bewegungsübungen, Improvisationsphasen zur Erarbeitung neuen Materials, der Analyse von Auftritten (ausführliche Nachbesprechungen anhand von Videomaterial, um die Bühnenpräsenz zu verbessern), Gesangsübungen usw. Ein für jeden Einzelnen ausgearbeitetes Konzept existiert hierbei zwar noch nicht, soll jedoch noch erarbeitet werden. Einzelne Elemente finden sich jedoch bereits in der Arbeitsweise der Band (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 3f.). So findet für die einzelnen MusikerInnen bereits in den meisten Fällen Einzelunterricht statt, der jedoch meist aus privaten Mitteln gezahlt und von der Betriebsstätte vermittelt wird. Des weiteren wird in der musikalischen Ausbildung hauptsächlich im Bandkontext gearbeitet (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 4). Dabei verläuft die Entwicklung für alle MusikerInnen gleich an den konkreten Stücken. Wurde anfangs noch mit einfachen Stücken an

Harmonien und Gestaltung der Stücke gearbeitet, arbeitet die Band nun immer mehr an komplizierteren Songs, in denen Dinge vermittelt werden wie ausgefallene Instrumentierung und komplexere musikalische Strukturen: *„Wir haben mit einfachsten Stücken, die alle kennen, angefangen und man redet dann darüber. Natürlich bauen wir Stück für Stück auf, wir haben zuerst mal ganz rudimentär mit Harmonien gearbeitet, versuchen dann in kompliziertere Harmonien zu gehen und bauen so langsam Gesangsunterricht auf. Die Leute werden dann alle besser und dadurch kann man dann natürlich auch andere Musik machen, oder auch minimalere Musik. Am Anfang haben immer alle alles durchgespielt, mittlerweile wird viel versetzter, viel feiner gearbeitet, das wäre am Anfang gar nicht möglich gewesen.“* (Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 4). Für KUNDEKÖNIG existiert ein fester Wochenplan, der die einzelnen Übungsphasen festschreibt, so dass die Band über längere Strecken auch selbstständig arbeiten kann. Diese eigenständigen Arbeitsphasen unterscheiden sich dahingehend von den Arbeitsweisen der Band Station 17, als dass sie meist im Gesamtzusammenhang der Band stattfinden, d.h. es arbeitet immer die ganze Band in einer festen Formation und nicht in verschiedenen Zusammensetzungen. Auch Improvisationsphasen spielen hier keine so große Rolle wie bei Station 17.

Der Aufbau eines musikalischen Repertoires geschieht noch hauptsächlich über das Nachspielen von Stücken. Hierbei spielen vor allem zwei Säulen eine tragende Rolle. Zum einen spielt die Band klassische Coverversionen, d.h. die MusikerInnen bemühen sich, Stücke möglichst originalgetreu nachzuspielen. Vorschläge für solche Stücke kommen in erster Linie von den MusikerInnen der Band und sind für Auftrittsangebote im Rahmen von Festen und Feiern geeignet. Auf lange Sicht soll jedoch diese Säule mehr in den Privatbereich und in selbstverantwortliche Arbeitsstrukturen verlegt werden und im Rahmen der Betriebsstätte nur eine Supervision stattfinden. Eine zweite Säule, über die die Band ein musikalisches Repertoire aufbauen soll, findet mehr geleitet statt: *„Die zweite Schiene, die wir jetzt ganz verstärkt anfangen ist die, dass wir –d.h. wir aus dem Leitungsteam- Musik aussuchen. Dabei gibt es jetzt gerade das Konzept, dass wir in anderen Ländern bekannte oder unbekannte Bands suchen, die einen interessanten Stil haben, den wir covern können. Wir versuchen dann, die Texte teilweise zu übersetzen, teilweise in der Originalsprache zu belassen. So möchten wir gerne ein Programm hinbekommen, das künstlerisch eine Weiterentwicklung darstellt.“*

(Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 6). Deutlich wird hierbei, dass die Entwicklung weg gehen soll von klassischen Coverversionen im Sinne der ersten Säule hin zu einer Weiterentwicklung im Sinne eines Einbringens von eigenen Elementen in die nachgespielten Stücke. Hierdurch wird ein Übergang möglich zur Herstellung eigener Songs, die auf lange Sicht zur dritten Säule des Repertoires der Band gehören sollen. Dieser Prozess wird von den Verantwortlichen jedoch als sehr langwierig und arbeitsintensiv eingeschätzt (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 6f.). Die Entwicklung eigener Stücke soll hauptsächlich über Improvisationsphasen erfolgen. Die beschriebenen Arbeitsweisen werden von den Verantwortlichen auf die besondere Situation der Band zurückgeführt. Verdeutlicht wird diese Einschätzung durch zwei Zitate von Andrea Trumm bzw. Christoph Grothaus, die zwei unterschiedliche Aspekte dieser besonderen Situation beschreiben: *„Da ist die andere Band besser, denn die können gar nicht nachspielen. Die müssen mit Improvisation arbeiten und Songs machen. Die allstars¹ sind so fit, dass sie gelernt haben, immer nachzuspielen. Da ist es umgekehrt, die müssen dazu gebracht werden, sich mal von diesen ganzen Vorgaben zu lösen.“* (Andrea Trumm, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 7). *„Es gibt hier auch einen großen Unterschied zu der Art, wie Bands ansonsten zusammenfinden. Normalerweise finden ja Bands dadurch zusammen, dass vier oder fünf Leute den selben Musikgeschmack haben und sagen: ‚Ok, wir machen diese Musik‘. Das trifft hier ja überhaupt nicht zu. Hier sind Leute, wo jeder einen völlig anderen Geschmack hat, von Hard Techno über Volkslieder etc. Insofern muss man irgendwie eine andere Ebene finden.“* (Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 7).

Die Band hat im Jahre 2004 ein neues Auftrittskonzept entwickelt, bei dem die Zusammenarbeit mit dem Filmprojekt Von der Rolle eine Rolle spielt. Dieses Konzept wurde erstmals bei einem Auftritt im Rahmen der langen Nacht der Theater 2004 in Hamburg vorgestellt. Hierbei wurden im Hintergrund des Auftritts eigens hierfür erstellte Videos eingespielt, bei denen Beschäftigte von Station 17 zu sehen waren. Die Videoclips erzählten eine zusammenhängende Geschichte, und auch die Kleidung der Band war hierauf abgestimmt.

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie des Managements liegen momentan noch bei den Verantwortlichen der Band, werden also intern in der Betriebsstätte geregelt.

¹ Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete die Band noch unter dem Namen Station 17 allstars tba.

Mit den zunehmenden Aktivitäten außerhalb Hamburgs wird jedoch überlegt, für solche Aufgaben auch das Management von Station 17 in Anspruch zu nehmen (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 2). Wichtig ist auch bei kUNDEkÖNIG, dass für bestimmte Aufgaben (z.B. Auswahl von Kostümen für Auftritte) bereits die Arbeit professioneller Kräfte in Anspruch genommen wird.

Im Gegensatz zu Station 17 wird die Band momentan jedoch hauptsächlich aus dem sozialen Kontext engagiert. Dies wird von den Verantwortlichen vor allem auf die kurze Bestehenszeit der Band zurückgeführt (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 2). Als Zielvorstellung wird jedoch auch hier die Etablierung als „normale“ Band angegeben. Wichtig ist hierbei der Aufbau von Vernetzungsstrukturen mit dem Musikmarkt.

Ein wichtiges Prinzip bei der Arbeitsweise der Band ist es, der Band Station 17 keine Konkurrenz zu machen. kUNDEkÖNIG soll andere Kontexte und Konsumentengruppen ansprechen als die Band Station 17. So wird ihr Repertoire als geeignet für Feiern, Partys, im Rahmen von Theateraufführungen und Empfängen bezeichnet (BOYSEN (2004), S. 15). Zum Konzept der Betriebsstätte gehört es in jedem Fall, keine Konkurrenz unter den einzelnen Teilen aufkommen zu lassen.

Fraglich ist noch, ob eine Ausbildung, wie sie bei kUNDEkÖNIG erfolgt, institutionalisiert werden soll und ob man diese als regulär anerkannte Berufsausbildung strukturieren soll. Befürchtet wird eine Perspektivlosigkeit einer solchen Ausbildung innerhalb der Betriebsstätte Station 17. Nach Kai Boysen macht es keinen Sinn, große Anzahlen von Personen in diesem Kontext auszubilden, da die Betriebsstätte eine dritte Band nicht mehr aufbauen könnte: *„Es macht keinen Sinn, immer mehr Leute auszubilden, die hinterher keine Perspektive haben. Jetzt haben wir den Berufsbildungsbereich bei den allstars und mit den jetzt vorhandenen Leuten ist das eine funktionierende Einheit. Sollten bei Station 17 oder bei den anderen Projekten Leute irgendwann in Rente gehen oder ausscheiden, wären auch wieder Plätze frei und dann macht es Sinn, Leute über den Berufsbildungsbereich auszubilden und dann wieder zu übernehmen. Sollte das aber nicht der Fall sein, müsste man da irgendwann mal eine Unterbrechung machen. Denn wenn man von vorneherein weiß, man kann sie nicht übernehmen, wäre es nicht OK und nicht sinnvoll. Wir würden keine dritte Band aufbauen.“* (BOYSEN (2004), S. 14f.). Diese Perspektivlosigkeit wird noch durch die Tatsache verstärkt, dass es in Deutschland keine weiteren Arbeitsangebote für

diejenigen Menschen mit Behinderungen gibt, die eine musikalische Ausbildung, wie sie bei Station 17 stattfindet, absolviert haben.

5.1.6.3.) Von der Rolle

Das Filmprojekt Von der Rolle hat sich nach der anfänglichen Arbeit an Musikvideos nun in eine Richtung weiterentwickelt, die die Herstellung von Filmen auch unabhängig von der Musik der Bands möglich machen soll. Hier wird sehr viel Wert auf die Mitbestimmung der SchauspielerInnen bei der Gestaltung ihrer Charaktere und bei der Entwicklung einer Handlung gelegt (www.station17.net/vonderrolle/index.html; SWOBODA / ENGEL (2004), S. 4).

So sind die SchauspielerInnen aktiv involviert, wenn es beispielsweise darum geht, die von ihnen dargestellten Charaktere und Figuren zu finden. Nach ihren in Gesprächen geäußerten Vorstellungen werden genaue Beschreibungen dieser Charaktere erstellt (SWOBODA / ENGEL (2004), S. 7ff.). Auch bei der Konzeption von Handlungssträngen sind die SchauspielerInnen stark beteiligt. Die Verantwortlichen der Gruppe geben nur sehr offene Situationen vor, in denen die SchauspielerInnen improvisieren sollen. Diese Improvisationsphasen werden mit Hilfe einer Videokamera aufgezeichnet. Sie werden geschnitten und bearbeitet und in den folgenden Tagen mit den Beteiligten besprochen und diskutiert. So entsteht eine Sammlung von Ideen, aus der sich die Beschreibung der Charaktere sowie die Handlungsstränge des Drehbuchs entwickeln. Auch das Drehbuch zu dem kürzlich entstandenen Kurzfilm „Wackelkontakt“ ist in dieser Weise unter maßgeblicher Beteiligung der beiden Hauptakteure entstanden.

Von der Rolle arbeitet zur Zeit an einem Spielfilmprojekt mit dem Arbeitstitel „Unterbelichtet“, bei dem es die Zielsetzung ist, dass die behinderten DarstellerInnen herkömmlich ausgearbeitete Filmrollen übernehmen, im Film also nicht nur als „die Behinderten“ auftreten (ENGEL / SWOBODA (2004), S. 3). Im Kontext dieses Spielfilmprojektes entstand die Idee, zunächst einen Kurzfilm zu produzieren, bei dem ein Nebenhandlungsstrang des Filmes umgesetzt werden soll. Die Dreharbeiten zu dem Kurzfilm „Wackelkontakt“ fanden vom 12. bis 28. August 2004 statt. Dreharbeiten für den einen längeren Spielfilm sind für den Herbst 2006 geplant.

Bei der Realisierung des Kurzfilmprojektes legten die Verantwortlichen sehr viel Wert darauf, mit einem professionellen Filmteam zusammenzuarbeiten. So waren bei den Dreharbeiten Beleuchter, Tontechniker, Kameraleute, Requisiteure und viele andere Personen anwesend, die bereits über Erfahrung in der Realisierung von Filmen, Fernsehserien und ähnlichem verfügten. Auch die verwendete Ausrüstung wurde von professionellen Verleihen organisiert. Der Kurzfilm lief bereits auf mehreren Festivals und schaffte es auch, hierbei Preise zu gewinnen („Bester nichtkommerzieller Nachwuchsfilm Deutschlands“ beim Kurzfilmfestival "FISH '05" in Rostock, Sonderpreis beim nichtkommerziellen Filmfestival DAFF, den „Hanse shorts“ Publikumspreis beim Internationalen Kurzfilmfestival Hamburg sowie den ersten Preis beim 5. Internationalen Kurzfilmfestival in München "Wie wir leben!"). Hier zeigt sich also auch ein Ansatz zur professionellen Realisierung und Vermarktung des entstandenen Produktes sowie die Ausrichtung an marktspezifischen Formen der Präsentation.

5.1.6.4.) Station 17 tanzbar

Vierte Säule der Betriebsstätte Station 17 ist das Diskoprojekt Station 17 tanzbar (www.station17.net/tanzbar/index.html). In Zusammenarbeit mit dem benachbarten Musikclub Kir findet dieses jeweils am ersten und dritten Donnerstag jeden Monats statt. Im Rahmen dieses Projektes übernehmen einige der Beschäftigten in Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen des Musikclubs die organisatorischen Aufgaben eines Diskoabends. So werden sie z.B. beim Getränkeverkauf, an der Kasse, als TürsteherInnen oder an der Garderobe des Clubs eingesetzt. Als Ausgleich haben die Beschäftigten an diesen Tagen morgens frei und beginnen erst am Abend mit der Arbeit.

Das Diskoprojekt verfolgt zwei Ziele. Erstens soll es durch seine Lage im Stadtgebiet denjenigen Menschen mit Behinderung als Angebot dienen, die im Zuge der Umstrukturierung der Evangelischen Stiftung Alsterdorf vom zentralen Stiftungsgelände weggezogen sind und nun in den Stadtteilen wohnen. Deshalb ist dieses Angebot ebenfalls nicht im Kontext einer Einrichtung der Behindertenhilfe gelegen, sondern im Stadtteil selbst und somit für diese Menschen auch gut zu

erreichen. Das zweite Ziel kann als ein integratives verstanden werden. Das heißt, dass im Musikclub eine Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung ermöglicht werden soll. Auch deshalb hat man sich dafür entschieden, die Disko in einem bekannten Club im Stadtteil anzubieten. Auch die Werbestrategie, die für das Diskoprojekt angewendet wird, unterscheidet sich von dem einer typischen „Behindertendisko“. So werden beispielsweise Flyer im gesamten Stadtgebiet verteilt sowie in der Zeitung für das Projekt geworben. Auch die Unterstützung eines erfahrenen DJs konnte gewonnen werden. So soll das Projekt auch an Anziehungskraft für das übliche Diskopublikum gewinnen. Gleichzeitig wird jedoch auch bei den Trägern der Behindertenhilfe Werbung gemacht, um beide Gruppen - Menschen mit und ohne Behinderungen - gleichermaßen zu erreichen.

Beim Diskoprojekt arbeiten fünf Beschäftigte der Betriebsstätte mit sowie eine Mitarbeiterin als Betreuungsperson. Sie werden unterstützt durch MitarbeiterInnen des Musikclubs Kir.

5.1.6.5.) Die Auswahl neuer Beschäftigter der Betriebsstätte

Im Zuge der Integration in WfbM- ähnliche Strukturen sah sich Station 17 mit Vorgaben von alsterarbeit konfrontiert, die festlegten, wie viele Menschen die Betriebsstätte beschäftigen müsse, um eine vollständige Finanzierung über Pflege- und Kostensätze zu ermöglichen. Die dadurch notwendig gewordene Auswahl neuer Beschäftigter erfolgte über Castings (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 4f.), die noch bis Anfang 2004 durchgeführt wurden.

Bei solchen Castings werden MusikerInnen mit Behinderungen eingeladen, die an zwei Tagen alle Bereiche der Betriebsstätte durchlaufen sollen. Sie werden dabei hauptsächlich in Musiksessions oder Improvisationssituationen einbezogen. Hierbei sind alle verantwortlichen Leitungspersonen anwesend. In einem weiteren Schritt wird vom Leitungsteam beraten, ob einE BewerberIn Fähigkeiten mitbringt, mit denen er / sie sich in einem der Arbeitsbereiche sinnvoll einbringen kann und ob diese Fähigkeiten überhaupt momentan benötigt werden. Diese Fähigkeiten und Voraussetzungen werden je nach Bereich anders beschrieben: *„Und da haben wir auch geguckt, ob jemand z.B. Harmonien spielen kann, dann wäre er beispielsweise bei den allstars besser*

angesiedelt. Bei der Band Station 17 sind andere Qualitäten gefragt, auch musikalisch, mehr die „Performer“- Qualitäten, das ist ja auch eine künstlerische Leistung. Man merkt da schon, ob die Leute gerne Musik machen und ob die sozusagen von innen her musikalisch sind.“ (Andrea Trumm, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 5). Ist dies der Fall, wird geschaut, in welchem Projektteil die mitgebrachten Fähigkeiten am besten angebracht sind. Danach werden die BewerberInnen zu Praktika eingeladen, an deren Ende nach einem Auswertungsgespräch in Abstimmung mit dem Bewerber / der Bewerberin evtl. die Übernahme in den Berufsbildungsbereich oder ein Arbeitsverhältnis stehen kann.

5.1.7.) Finanzierungsstrukturen

Die Finanzierungsstrukturen der Künstlerarbeitsplätze von alsterarbeit und somit auch von Station 17 unterscheiden sich in den Grundsätzen nicht von denen anderer Betriebsstätten und sind daher analog zu den Finanzierungsstrukturen der Werkstätten für behinderte Menschen organisiert (SCHULZ (2004), S. 4f.). In der Hauptsache erfolgt die Finanzierung durch Kosten- und Pflegesätze im Rahmen der staatlichen Eingliederungsmaßnahmen zur beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, die sowohl für Werkstattarbeitsplätze als auch für Plätze der Tagesförderung gelten. Diese werden festgelegt in § 40 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) sowie in § 9 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX). In diesen Paragraphen werden „Hilfen in besonderen Lebenslagen“ sowie Leistungen und Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben festgeschrieben. Art und Zweck der Leistungen werden in § 33 des SGB IX definiert. Mit den Leistungen der WfbM beschäftigt sich weiterhin der § 39 des SGB IX. Diese Leistungen werden vom Sozialministerium der Freien und Hansestadt Hamburg zunächst an die Evangelische Stiftung Alsterdorf und somit an alsterarbeit gezahlt, von wo die Gelder dann in Form von Budgets an die einzelnen Betriebsstätten verteilt werden. Im Bereich der Berufsbildung wird die Finanzierung hauptsächlich durch die Bundesanstalt für Arbeit sowie durch Reha- Träger gesichert (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 5). Hinzu kommt die Möglichkeit der Zufinanzierung durch Spendengelder und zusätzliche Förderer. Für das Filmprojekt bestehen so beispielsweise weitere Fördermöglichkeiten durch die Kulturbehörde der Stadt

Hamburg sowie durch die Hochschule für bildende Künste Hamburg (SWOBODA / ENGEL (2004), S. 4). Des weiteren erfährt die Betriebsstätte noch Unterstützung durch Zusammenarbeit und Sponsoring, z.B. durch den Theaterfundus „Jacke wie Hose“, der kostenlos Kostüme für das Filmprojekt, sowie Bühnenkleidung für die MusikerInnen zur Verfügung stellt. Bei Station 17 wird aufgrund einer höheren Betreuungssituation die Finanzierung der MitarbeiterInnengehälter flexibel gestaltet, d.h. die meisten der Angestellten arbeiten nicht als feste MitarbeiterInnen, die ständig vor Ort sind, sondern als bei Bedarf oder an bestimmten Wochentagen anwesende Honorarkräfte. Sie sind auch in stark projektbezogene Arbeitsweisen eingebunden (SCHULZ (2004), S. 5). Auch für Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, die im Unterschied zu anderen Arbeitsbereichen von der Betriebsstätte selbst geleistet werden muss, wird das Geld aus Kosten- und Pflegesätzen verwendet. Deshalb erhält Station 17 auch einen höheren Prozentsatz dieser Gelder als andere Betriebsstätten (BOYSEN (2004), S. 6f.). Aus den Kosten- und Pflegesätzen wird so von alsterarbeit ein jährliches Budget errechnet, dessen Verwendungszweck sich aus der Bezahlung der Gehälter der festangestellten sowie freien MitarbeiterInnen und den Schaffungen der organisatorischen Rahmenbedingungen zusammensetzt.

Eine weitere wichtige Finanzierungssäule stellt auch die Wertschöpfung, d.h. die Geldbeträge, die von der Betriebsstätte selbst erwirtschaftet werden, dar. Die Ko-Finanzierung durch eigene Produktionen und Wertschöpfung soll prinzipiell die Löhne für die KünstlerInnen erwirtschaften. Im Falle der Betriebsstätte Station 17 stellen diese Wertschöpfungsbereiche Auftrittsgagen, CD- Verkäufe, Gagen für Fernsehauftritte oder ähnliches, Eintrittsgelder des Diskoprojektes oder Gewinne der Filmproduktionen dar. Falls die Finanzierung der Gehälter der Beschäftigten nicht selbstständig von der Betriebsstätte aufgebracht werden kann, hat sich der Geschäftsbereich alsterarbeit dazu bereit erklärt, diese Löhne zu übernehmen. Klar ist jedoch, dass eigentlich eine Eigenfinanzierung angestrebt wird. Die Quer- bzw. Zusatzfinanzierung durch alsterarbeit ist jedoch auch nicht spezifisch für Station 17 als Betriebsstätte, sondern wird anderen Betriebsstätten auch angeboten. Kai BOYSEN rechtfertigt diese Bezuschussung, die Station 17 noch in Anspruch nehmen muss, mit der öffentlichkeitswirksamen Leistung, die die Betriebsstätte für die Trägerorganisation einbringt: „[...] weil man die öffentlichkeitswirksame Leistung und den Werbeeffect

schwer in Mark und Pfennig ausdrücken kann, sondern das ist etwas, von dem ganz alsterarbeit und die gesamte Stiftung etwas hat. Aber dafür bekommen wir kein Geld, dafür dass wir Menschen mit Behinderung und das ganze Thema öffentlich und publik machen.“ (BOYSEN (2004), S. 7).

Eine getrennte Finanzierung der einzelnen Betriebsstättenbereiche (Station 17, KUNDEKÖNIG, Von der Rolle, tanzbar) existiert bei Station 17 nicht. Die Grundfinanzierung dieser Teile erfolgt zusammen über die Kosten- und Pflegesätze, aus denen alle Bereiche bedarfsadäquat Gelder erhalten. Gleiches gilt für Wertschöpfungserlöse (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 1f.). Allerdings gibt es auch Finanzierungskanäle, die nur für bestimmte Teile der Betriebsstätte genutzt werden. Es sind dies z.B. Gelder aus den Finanzierungsstrukturen für den Berufsbildungsbereich, welche nur für die Arbeitsplätze im Berufsbildungsbereich verwendet werden, oder Finanzierungszuschüsse aus der Filmförderung, welche ausschließlich dem Filmprojekt zugute kommen.

5.2.) Andere Beispiele für künstlerische Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

5.2.1.) Das Theater Thikwa in Berlin

Die Berliner Theaterwerkstatt Thikwa war 1995 eine der ersten künstlerisch aktiven Gruppen, die die Strukturierung künstlerischer Tätigkeiten im Rahmen von Arbeitsplätzen in die Tat umsetzte. Das Theater wurde bereits 1989 gegründet und verfolgte seit seiner Gründung den Ansatz, LaiendarstellerInnen mit Behinderungen und professionelle nichtbehinderte SchauspielerInnen zusammenbringen. Seitdem sind mehrere Theaterproduktionen entstanden und ein projektbezogener Ansatz der Zusammenarbeit zwischen SchauspielerInnen mit und ohne Behinderungen wurde realisiert (BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG E.V. (1998), S. 29f.). Unter Berücksichtigung der Situation des Projektes fand 1995 im Rahmen eines vom Bundesgesundheitsministerium finanzierten Modellprojektes eine Professionalisierung des Theaters und seiner Arbeit statt. In Kooperation mit der Nordberliner

Werkgemeinschaft wurde eine professionelle Ausbildung der SchauspielerInnen mit Behinderung organisiert, die die Umwandlung des Theaterprojektes in eine Theaterwerkstatt mit einer Arbeitsplatzstruktur mit sich brachte. Diese Umwandlung hatte verschiedene Gründe (ALTENMÜLLER (2001), S. 261). Zunächst war zu beobachten, dass die Arbeit des Theaters trotz der guten Resonanzen von KritikerInnen- sowie ZuschauerInnenseite nicht in vollem Maße als Arbeit anerkannt und von vielen Seiten mehr kritisch als wohlwollend angesehen wurde. Des weiteren wurden Mängel in der konkreten Arbeitssituation festgestellt, die aufgrund der Organisation des Projektes im Rahmen der Freizeitarbeit zustande kamen. Man erkannte, dass eine kontinuierliche Weiterentwicklung der künstlerischen Leistungen der Beteiligten in diesem Rahmen nur unter erschwerten Bedingungen zu erreichen war und eine Unterstützung der Integration von Spielerfahrungen in die Persönlichkeit der behinderten SchauspielerInnen nur unzureichend geleistet werden konnte. Außerdem entstand durch die Einbindung der behinderten SchauspielerInnen in andere Werkstattzusammenhänge eine Reihe von Problemen, die die Theaterarbeit erschwerten. Zum einen war für Aufführungen und Tourneen eine Freistellung von den üblichen Arbeitsverhältnissen notwendig, die nicht immer leicht zu bekommen war, zum anderen entstand für die SchauspielerInnen mit Behinderungen durch Theaterarbeit und Erwerbsarbeit eine Doppelbelastung. Deshalb war eine professioneller ausgestaltete Arbeitsweise im Rahmen eines Freizeitprojektes kaum zu realisieren.

Der Rahmen der Professionalisierung wird von Thikwa hauptsächlich mit einer fundierten und ausdifferenzierten Ausbildung der SchauspielerInnen und einer Erweiterung des werkstattlichen Arbeitsfeldes gefüllt. So gehören nun neben der Inszenierung von Stücken und den konkreten Auftritten auch eine Ausbildung für Schauspiel und Performance, eine fundierte Integration und Reflexion der Erfahrungen sowie eine handwerkliche Qualifizierung mit künstlerischem Schwerpunkt zum Arbeitsfeld der Theaterwerkstatt (ALTENMÜLLER (2001), S. 262). Das Theater selbst zählt die Arbeitsbereiche „*Schauspielausbildung / Theatertraining, bildnerisches und plastisches Gestalten (psychisch- rehabilitative Förderung), handwerklicher Unterricht (sensomotorische Förderung)*“ (THEATER THIKWA BERLIN (1997), S. 34) auf.

Nach Beendigung des Modellversuches wurde das Theater zunächst als Zweigwerkstatt der Nordberliner Werkgemeinschaft übernommen und in Kooperation mit dem Verein

Theater Thikwa e.V. zusammen betrieben. 1998 erreichte das Theater den Status einer WfbM für künstlerische Arbeit, der durch das Landesarbeitsamt genehmigt wurde (ALTENMÜLLER (2001), S. 262). Heute finanziert sich das Theater über die Mittel einer regulären WfbM mit Geldern für das Arbeitstraining und Kostensätze der Arbeits- und Sozialämter (WITTE (2000), S. 27). Im Jahre 2001 arbeiteten dort 18 Beschäftigte in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen. Das Theater hat den offiziellen Auftrag, *„Ausbildung und künstlerische Förderung zu leisten und mit den Behinderten Inszenierungen zu erarbeiten“* (ALTENMÜLLER (2001), S. 262). Arbeitsverträge werden mit der Nordberliner Werkgemeinschaft abgeschlossen, an die auch ein Anteil der Gewinne abgeführt wird. Dafür wird über die Werkgemeinschaft die finanzielle Sicherung des Theaters übernommen. Das Theater legt Wert darauf, dass alle künstlerischen Entscheidungen selbstständig getroffen werden (ALTENMÜLLER (2001), S. 262).

Die Arbeitsweise der Theaterwerkstatt hat sich mit ihrer Ausdehnung auf die drei oben angesprochenen Arbeitsbereiche dahingehend entwickelt, dass heute zwar die Theaterarbeit im Mittelpunkt steht, allerdings die Dominanz dieser Arbeitsform abgelöst wurde durch die Arbeit mit unterschiedlichen künstlerischen Materialien, die sich aufeinander beziehen und sich auch gegenseitig beeinflussen (ALTENMÜLLER (2001), S. 263 ff.). So sollen vielschichtige, synergetische Prozesse in der künstlerischen Arbeit entstehen, die eine Reflexion ermöglichen. Die Arbeitsweisen sind in allen drei Bereichen gekennzeichnet durch eine Entwicklung aus abstrakten Ausgangspositionen, die in einer weiteren Arbeit konkretisiert werden. Des weiteren ist das Theater bemüht, den Beschäftigten die theoretischen Grundlagen der künstlerischen Arbeit näher zu bringen, so z.B. kulturtheoretische und historische Zusammenhänge. Für Theaterproduktionen ist die Zusammenarbeit in einem gemischten Ensemble aus SchauspielerInnen mit und ohne Behinderung sowie die Anwesenheit sowohl einer künstlerischen als auch einer pädagogischen Begleitung wichtig. Seit 1995 sind in diesem Zusammenhang elf Inszenierungen, ein Fernsehfilm, mehrere Videos und Performances entstanden. Die Gruppe absolviert regelmäßig Tourneen und Gastspiele (u.a. auch in Japan).

5.2.2.) Das Theater Klabauter in Hamburg

Das Hamburger Theater Klabauter existiert seit Februar 1998. Es entstand aus einer Kooperation zwischen dem Thalia Theater in Hamburg und dem „Verein Leben mit Behinderung in Hamburg e.V.“. Diese Kooperation fand statt im Rahmen des Freundeskreises „Eisenhans“ und eröffnete Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, zusammen mit nicht behinderten Personen Theater zu spielen. In diesem Rahmen entdeckte die heutige Leiterin des Theaters, Astrid Eggers, sechs besonders talentierte SchauspielerInnen mit Behinderungen, mit denen sie das Theaterprojekt Klabauter gründete (EGGERS (1999), S. 1).

In der Folge machten sich die Verantwortlichen auf die Suche nach einem Träger für das Theaterprojekt, wobei der Kontakt mit dem Rauhen Haus, einer großen Einrichtung der Behindertenhilfe in Hamburg, zustande kam. Das Rauhe Haus ist unter anderem Anbieter einer individuellen Arbeitsbegleitung zur beruflichen Integration, die als Alternative zur WfbM fungiert. Dies bedeutet, dass die hierunter fallenden Arbeitsplätze auf der Ebene einer WfbM angesiedelt sind, jedoch formal keine WfbM- Arbeitsplätze sind (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 3). Für diese Arbeitsplätze zahlt die Behörde für Soziales und Familie die Personalkosten und einen Teil der Sachkosten. Die ArbeitnehmerInnen, die in dieser individuellen Arbeitsbeileitung betreut werden, haben den selben Status wie WfbM- Angestellte, d.h. sie sind sozialversichert und erhalten ein Arbeitsentgelt in der Höhe der Entgelte einer WfbM. Das Rauhe Haus hat hierfür anstatt einer WfbM jedoch Arbeitsprojekte in verschiedenen Bereichen geschaffen. Es finden auch Vermittlungen auf den ersten Arbeitsmarkt statt (EGGERS (2001), S. 266).

Im Rahmen dieser Maßnahmen wurde auch das Theaterprojekt Klabauter finanziert und organisiert. Mit den Wiedereingliederungshilfen nach §§ 39, 40 BSHG der Behörde für Soziales und Familie werden die Personalkosten abgedeckt. Löhne für die SchauspielerInnen sollen selbst erwirtschaftet werden. Miete für die Proberäume, Sachkosten, Kostüme usw. werden über Spendengelder aus dem Rauhen Haus finanziert. Die Arbeitsverträge der Beschäftigten sind ähnlich gehalten wie in einer WfbM (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 3). Sie sind angestellt über die Trägereinrichtung. Diese koordiniert auch die Auszahlungen der Löhne und Gehälter.

Seit 2000 existiert der „Förderverein Theaterwerkstatt Klabauter e.V.“, über den hauptsächlich Spenden koordiniert werden, die zur Schaffung der Rahmenbedingungen benutzt werden.

Zur Zeit bietet das Theater Arbeitsplätze für neun Menschen mit Behinderungen an. Außerdem arbeiten in dem Projekt die künstlerische Leiterin Astrid Eggers, ein Erzieher mit schauspielerischer Qualifikation sowie Zivildienstleistende. Unter den Beschäftigten sind auch zwei Personen mit schweren Behinderungen. Alle Arbeitsverträge sind befristet und müssen in regelmäßigen Abständen neu beantragt werden (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 3f.). Die Beschäftigten arbeiten an fünf Tagen in der Woche jeweils von 10 bis 15 Uhr. Sie erhalten eine fundierte Schauspielausbildung, deren Elemente Atem- und Sprechtraining, Gesangsübungen, Bewegungstraining, Sensibilitätstraining sowie Rollenstudium sind (EGGERS (2001), S. 267). Die Stücke der Gruppe entstehen durch Improvisationen, die frei oder nach einer Vorlage durchgeführt werden. Außerdem werden klassische Stoffe umgeschrieben, um sie für die behinderten SchauspielerInnen geeignet zu machen.

Nach eigener Auskunft hat die Leiterin des Projektes verschiedene Funktionen inne. So ist sie zuständig für Schauspielunterricht, Dramaturgie, Regie, Produktionsleitung, Kostüme, Bühnenbilder und in vielen Fällen auch für Ton- und Lichttechnik (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 4). Als vorteilhaft wird die Möglichkeit eingeschätzt, über längere Zeiträume kontinuierlich arbeiten zu können und auch den Raum für Experimente zu haben. Finanzielle Mittel fehlen dem Projekt jedoch bei der Einstellung von Fachkräften für die Theaterarbeit. Alle Aufgaben sind in hohem Maße auf eine Person konzentriert. Auch der ursprüngliche Anspruch des Projektes, integrative Theaterarbeit zusammen mit nichtbehinderten professionellen SchauspielerInnen zu leisten, scheitert bisher an den mangelnden finanziellen Ressourcen (EGGERS (2001), S. 267). Ein hierfür geeignetes Finanzierungsmodell soll noch erarbeitet werden.

5.2.3.) Die Schlumper in Hamburg

Die Hamburger KünstlerInnengruppe Die Schlumper entstand aus einem Auftrag, den der Hamburger Künstler Rolf Laute 1979 im Rahmen einer „Kunst am Bau“-

Maßnahme von Seiten der damaligen Alsterdorfer Anstalten erhielt (EISSING-CHRISTOPHERSEN (2001), S. 9f.). Laute bezog die BewohnerInnen des Wohnheimes für Menschen mit Behinderungen, an dem die Maßnahme stattfinden sollte, in seine Arbeit mit ein und es entstand ein Wandbild in Gemeinschaftsarbeit. Nach Beendigung dieses Auftrages konnte das Projekt zunächst nicht weitergeführt werden. Erst 1983 stellten die Alsterdorfer Anstalten Geld zur Verfügung, mit dem 1984 das Projekt Die Schlumper gegründet werden konnte. Es entstand in der Folge das kontinuierliche Angebot einer regelmäßigen Malgruppe, welche einmal pro Woche stattfand. Bereits 1985 sollte dieses Projekt in den Werkstattbereich der Alsterdorfer Anstalten eingegliedert werden, die Versuche scheiterten jedoch zunächst. In der Folge wurde der Trägerverein „Freunde der Schlumper e.V.“ gegründet, der dem Projekt finanzielle und ideelle Unterstützung bot. Von dem Verein wurden die Honorare der künstlerischen Betreuungskräfte sowie Material- und andere Betriebskosten übernommen (BROSE (1994), S. 5).

1993 erfolgte die Gründung des Arbeitsprojektes „Schlumper von Beruf“ in Zusammenarbeit mit dem Trägerverein (EISSING- CHRISTOPHERSEN (2001), S. 11). Die Schlumper organisierten sich ab diesem Zeitpunkt als freies Arbeitsprojekt, also nicht unter dem Dach einer WfbM. Die Finanzierung erfolgte hauptsächlich durch die Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg, die das Projekt mit direkten Zahlungen unterstützte. Durch eine Finanzierung über Kostensätze wurden hier zunächst zwölf Vollzeit Arbeitsplätze für die KünstlerInnen mit Behinderung geschaffen, später wurde das Projekt auf 20 Arbeitsplätze erweitert. Diese galten alternativ zu bisherigen WfbM- Arbeitsplätzen und wurden durch ein entsprechendes Entgelt entlohnt, wobei schon damals von den Geldern der Behörde nur die Honorare der MitarbeiterInnen finanziert wurden. Die Entgelte für die Beschäftigten musste das Projekt selbst refinanzieren und erwirtschaften, was schon damals eine Profitorientierung nötig machte (BROSE (1994), S. 6). Ergänzt wurden die an den Entgelten der WfbM angelehnten Löhne der Schlumper durch eine prozentuale Beteiligung an den Verkäufen ihrer Werke (SCHABLON (1998), S.3). Die KünstlerInnen erhielten einen Satz von 30 % des Geldes, das durch den Verkauf ihrer Werke eingenommen wurde. 1998 erfolgte der Umzug aus dem Stadthaus Schlump in die heutigen Räume in einer ehemaligen Rinderschlachthalle, wo den Schlumpfern heute

großzügige Räumlichkeiten mit Einzelateliers sowie einer Galerie mit Café zur Verfügung stehen.

Da die Behörde dem Projekt zu verstehen gab, dass eine Förderung kleiner Arbeitsprojekte in Zukunft eventuell nicht mehr geleistet werden könnte, waren die Schlumper gezwungen, sich nach einer Trägerorganisation umzusehen. Seit 2002 gehört die Gruppe zum Bereich alsterarbeit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf. Sie bilden in diesem Rahmen mit der im selben Haus ansässigen Tagesförderstätte und dem Theater Meine Damen und Herren eine integrierte Betriebsstätte. Damit sind die Arbeitsplätze nun erstmalig in den Rahmen einer WfbM eingegliedert, wobei vom Träger das Ziel formuliert wird, das Eigenleben der künstlerischen Betriebsstätten aufrecht zu erhalten und lediglich für die Absicherung des organisatorischen Rahmens zu sorgen (KRUMME HUNDE POST (2002), S.4f.). Die Schlumper müssen sich jedoch auch in gewissen Bereichen dem Konzept der Werkstätten der Evangelischen Stiftung Alsterdorf anpassen und einen Berufsbildungsbereich aufbauen sowie die Integration von Menschen mit schweren Behinderungen leisten. In diesem Rahmen ist die Existenz der künstlerischen Arbeitsplätze auf lange Sicht gesichert.

Die Finanzierung der heutigen Betriebsstätte erfolgt über Pflege- und Kostensätze im Rahmen der Eingliederungsmaßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen sowie im Eingangsbereich durch die Bundesanstalt für Arbeit und Rehabilitation. Sie weist also strukturelle Gemeinsamkeiten mit den allgemeinen Finanzierungsstrukturen der Werkstätten für behinderte Menschen auf. Die Entgelte der Beschäftigten müssen nach wie vor durch Refinanzierungsmaßnahmen wie Verkäufe, Auftragsarbeiten, Verleihen von Bildern, Vermietung des Raumes, Ausstellungen sowie Spendengelder selbst erwirtschaftet werden (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 7). Des weiteren werden die Schlumper punktuell durch das Referat für integrative Projekte der Hamburger Kulturbehörde unterstützt.

Die Vorteile werden durch den Träger wie auch durch die Betriebsstätte selbst in verschiedenen Bereichen beschrieben. Für den Träger zählt vor allem die positive Wirkung in der Öffentlichkeit, die mit dem Angebot eines deutschlandweit einzigartigen Angebotes entsteht. Andererseits wird der hohe organisatorische Aufwand der Betreuung der Künstlerarbeitsplätze erwähnt (KRUMME HUNDE POST (2002), S.

5f.). Diese Bewertungen gelten für alle in diesem Rahmen organisierten künstlerischen Arbeitsplätze und werden später nochmals zur Sprache kommen.

Momentan bieten die Schlumper Arbeitsplätze für 22 Menschen mit Behinderungen an. Diese werden betreut durch fünf Angestellte, die insgesamt vier Vollzeitstellen besetzen. Außerdem arbeiten weitere fünf Honorar- und Abrufkräfte mit. Die Beschäftigten arbeiten in einer Gleitzeit von 9 bis 19 Uhr. Die Galerie und das Café der Schlumper sind dreimal pro Woche ab 16 Uhr sowie samstags ganztägig für BesucherInnen geöffnet (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 7). Aufgabe der MitarbeiterInnen ist hauptsächlich die Organisation der Rahmenbedingungen der künstlerischen Arbeit, also das Bereitstellen der Materialien, Mischen der Farben usw. Auch besteht ihre Aufgabe in der Schaffung einer Arbeitsatmosphäre sowie in der punktuellen Assistenz der behinderten KünstlerInnen. Dabei ist es jedoch ein Arbeitsprinzip, dass keinerlei Beeinflussung der KünstlerInnen erfolgen soll (SEEBASS (1996), S. 10). Über die Werke, die zu einer Ausstellung gelangen, entscheidet Rolf Laute in seiner Funktion als künstlerischer Leiter der Schlumper (DAVID / MOLDVAY (2002), S. 61). Laute hat in der Struktur eine Mehrfachfunktion inne und ist nach eigener Auskunft künstlerischer Leiter, Manager, Kurator, Galerist, Organisator und Betreuer in der Betriebsstätte (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 8).

Seit ihrer Gründung haben die Schlumper an zahlreichen Ausstellungen teilgenommen sowie Auftragsarbeiten ausgeführt. Höhepunkte der künstlerischen Arbeit waren Ausstellungen in der Hamburger Kunsthalle 2005 / 2006 und im europäischen Ausland sowie in Chicago (für eine vollständige Aufzählung bis 2001 vgl. GERCKEN / EISSING- CHRISTOPHERSEN (2001), S. 191 f.). Die Schlumper sind mittlerweile auf dem Kunstmarkt fest akzeptiert und erzielen hohe Verkaufspreise für ihre Bilder.

5.2.4.) Die Kraichgauer Kunstwerkstatt in Sinsheim

Die Kraichgauer Kunstwerkstatt ist Teil der Kraichgau- Werkstatt für Behinderte in Sinsheim bei Heidelberg. Sie nahm im Jahre 1986 ihren Betrieb auf (www.kraichgauer-kunstwerkstatt.de/kunstwerkstatt.htm). Die Trägerschaft der Kunstwerkstatt obliegt der Gemeinschaft zur Förderung sozialtherapeutisch- kreativer Arbeitsstätten für Behinderte e.V. (GKA Heidelberg e.V.) sowie der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger

Behinderung e.V. Sinsheim. Die beiden Einrichtungen sind hier unter dem Dach des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden zusammengefasst. Die Werkstätten bieten insgesamt Arbeitsplätze für 141 Menschen mit Behinderung. Außerdem ist der Werkstatt ein Berufsbildungsbereich und ein Förder- und Betreuungsbereich angegliedert. Die Kunstwerkstatt ist neben anderen Bereichen (Hauswirtschaft, Schreinerei, Gartenbau, Textil, Metall, Montage und Kartonagen-Recycling) ein gleichberechtigter Teil der Werkstatt. Sie entstand aus verschiedenen Arbeitstrainingsbereichen, beispielsweise im Bereich „Kreatives Arbeiten“ oder „Holztechnik“.

Genaue Finanzierungsstrukturen waren von mir nicht ausführlich in Erfahrung zu bringen, es ist jedoch anzunehmen, dass sie analog zu anderen, klassischen Werkstattbereichen erfolgt. Aus diesem Grund wird auch ein Wertschöpfungsprozess als notwendig angesehen. Es wird erwartet, *„[...] dass die Gruppe durch den Verkauf ihrer Kunstwerke etwas erwirtschaften muss, um ihren Beitrag zu den entstehenden Material-, Ausstellungs- und Lohnkosten zu leisten.“* (www.kraichgauer-kunstwerkstatt.de/kunstwerkstatt.htm). Auch eine punktuelle Zusammenarbeit mit anderen Werkstattbereichen zur Herstellung hauptsächlich kunsthandwerklicher Produkte (z.B. Spielzeug, Werbe- und Geschenkartikel, Kunstpostkarten oder Druckgraphik) findet statt und trägt zur Refinanzierung bei.

In der Kunstwerkstatt arbeiten neun Menschen mit Behinderungen während einer Arbeitszeit zwischen 8 und 16 Uhr. Die Arbeit ist so organisiert, dass die einzelnen Mitglieder der Werkstatt selbstständig an ihren Projekten arbeiten und sich bei Bedarf Unterstützung durch das Betreuungspersonal oder auch neue Materialien besorgen können. Die Kunstwerkstatt grenzt sich in Texten auf ihrer Homepage explizit ab von therapeutischen oder kunstpädagogischen Konzepten. Auch eine unterrichtlich organisierte Anleitung oder Ausbildung wird nicht praktiziert. Nach eigenen Angaben entsteht durch die selbsttätige Beschäftigung mit künstlerischen Materialien eine *„kreative Eigendynamik [...], so dass es am Stoff und den Gestaltungsvorstellungen für die bildnerischen Arbeiten nicht mangelt“* (www.kraichgauer-kunstwerkstatt.de/kunstwerkstatt.htm). *„Die angewandten Techniken sind zur Zeit Aquarelle, Arbeiten auf Papier, Leinwand oder selbst geschöpftem Papier in Farbstift,*

Tempera, Gouache, Kreide oder Farbtusche. Außerdem entstehen Collagen und Plastiken aus Pappmaché.“ (ebd.)

5.3.) Zusammenfassende Auswertung der vorgestellten Modelle und Projekte

Im folgenden Teil meiner Arbeit soll eine Auswertung der in diesem Kapitel vorgestellten Modelle für die Ausgestaltung des Konzeptes Künstlerarbeitsplatz erfolgen. Ich möchte die konkret beobachteten Organisations- und Arbeitsmodelle, wie sie beim Theater Thikwa, beim Theater Klabauter, bei den Schlumpfern, bei den Kraichgauer Kunstwerkstätten und vor allem bei Station 17 beschrieben wurden, auf eine abstraktere Ebene übertragen und so darstellen, was wichtig ist bei der Professionalisierung eines künstlerischen Projektes mit Menschen mit Behinderung. Anhand der beschriebenen Beispiele sollen allgemeine Kriterien hierfür abgeleitet und ausgearbeitet werden. Die bei den konkreten Modellen gefundenen Aspekte sollen dort, wo es möglich ist, durch in der Literatur zu findenden Aussagen ergänzt und evtl. vervollständigt werden.

5.3.1.) Voraussetzungen für die Professionalisierung eines Kunstprojektes

Aus den Ausführungen über die Geschichte der vorgestellten Gruppen lässt sich sehen, dass sie meist bereits im Vorfeld ihrer Organisation als Arbeitsplätze im Freizeitbereich existierten. So hatten sich die Gruppen oft bereits einen Namen gemacht, bevor sie in Arbeitsplätze umgewandelt wurden.

Es scheint also zumindest eine Erleichterung zu sein, wenn sich eine künstlerisch tätige Gruppe bereits ein Stück weit am Markt etabliert hat, bevor sie zum Anbieter von Arbeitsplätzen umstrukturiert wird. Dies ist erst recht der Fall, wenn das Modell zur Finanzierung vorsieht, dass ein gewisser Teil durch die Wertschöpfung der Gruppe selbst geschehen soll. Mit einem so gestalteten Modell der Finanzierung ist eine professionelle im Sinne von berufsmäßige Organisation eines Kunstprojektes vom Zeitpunkt seiner Gründung an nur schwer zu schaffen.

Auch die Anbindung an eine Trägerorganisation scheint sinnvoll zu sein, um geeignete Konzepte und Finanzierungsmaßnahmen zu erarbeiten. Die Hilfe im Bereich der

Erarbeitung von Konzepten und Finanzierungsmaßnahmen kann durch die Zusammenarbeit mit einer solchen größeren Einrichtung erleichtert werden, außerdem kann auf vorhandene infrastrukturelle Mittel zurückgegriffen werden (WITTE (2000), S. 26). Dass eine solche Anbindung jedoch nicht unbedingt nötig ist, zeigt das Beispiel der Schlumper in seiner Zeit als eigenständiges Arbeitsprojekt.

Eine Organisation eines künstlerischen Projektes als Arbeitsplatzanbieter vom Zeitpunkt seiner Gründung ab scheint nur schwer realisierbar zu sein. Wichtig sind in einem solchen Fall hohe Investitionen von Seiten der Trägereinrichtung sowie evtl. anfangs alternative Finanzierungsmodelle. Um eine professionelle Arbeitsweise im Kontext einer beruflichen Tätigkeit erreichen zu können, ist in jedem Fall eine lange Zeit nötig, in der ein solches Projekt faktisch beinahe keine Wertschöpfung erbringen kann. Verschiedene Aufgaben müssen erfüllt werden, um eine professionelle Arbeit überhaupt möglich zu machen. Kai BOYSEN konkretisiert diesen Aspekt für den Bereich der Musik: *„Es ist ja nicht damit getan, die Mitarbeiter zu finden. Du musst auch noch die Behinderten finden, die die Musik machen können, die müssen zusammen passen. Du musst dir ein Repertoire, du musst dir ein künstlerisches Konzept ausdenken, du musst die Kontakte in der Musikszene knüpfen, du brauchst freie Honorarkräfte, Musiker, die das machen, du kannst ja nicht alles alleine machen. Du brauchst im Grunde ein Team, das erst mal nichts kostet - ein professionelles Team- und du brauchst strukturelle Bedingungen, du brauchst einen Übungsraum, du brauchst ziemlich viel Material, Instrumente etc. Das Ganze ist natürlich eine erhebliche Investition, die sich erst wesentlich später rechnet.“* (BOYSEN (2004), S. 10). In einer solchen Phase muss eine alternative Finanzierungsmöglichkeit gefunden werden, da eine Wertschöpfung noch nicht stattfinden kann und somit als tragende Säule für ein Finanzierungskonzept ausscheidet. Eine solche Alternative wäre nach Kai BOYSEN beispielsweise die Finanzierung über Mittel der Öffentlichkeitsarbeit. Wichtig ist jedoch auch in einem solchen Modell eine professionelle Organisation der stattfindenden Arbeit. Ziel in einem solchen Fall müsste es sein, Arbeit unter professionellen Bedingungen mit Hilfe eines alternativen, zunächst nicht auf Wertschöpfung ausgerichteten Finanzierungssystem (BOYSEN (2004), S. 10f.) zu organisieren. Von Seiten der Trägereinrichtung wäre es in einem solchen Zusammenhang auch wichtig,

Erfolgsaussichten eines solchen Projektes so weit wie möglich schon im Vorfeld seiner Realisierung zu überprüfen (SCHULZ (2004), S. 12).

5.3.2.) Begründungen für die Organisation als Arbeitsmaßnahme

Aus der Organisation künstlerischer Tätigkeiten im Rahmen einer beruflichen Maßnahme lässt sich eine Reihe von Vorteilen ableiten, die die einzelnen Anbieter sehen. Diese Vorteile, die sich in der täglichen Arbeit der Projekte finden lassen, können als Begründungen für die berufsmäßige Professionalisierung künstlerischer Projekte allgemein gesehen werden, da sie für alle der beschriebenen Modelle gelten.

Wie das Theater Thikwa beschreibt, ist durch die Umwandlung künstlerischer Freizeitaktivität in reguläre Berufsarbeit eine Veränderung im Ansehen der künstlerischen Aktivitäten zu bemerken. Die Tatsache, dass kulturelles Tätigsein im Rahmen einer Berufsmaßnahme durchgeführt wird, verändert das Ansehen, dass diese Tätigkeiten in der Öffentlichkeit genießen. Dies lässt sich zurückbeziehen auf die in Kapitel 3.) von mir getroffenen Aussagen über die soziale und integrative Funktion von Arbeit. Wenn die kulturelle Arbeit positiver angesehen wird, wenn sie im Rahmen von Berufstätigkeit organisiert ist, so hat das nicht zuletzt mit ihrer Definition als „richtige Arbeit“ zu tun und mit der Tatsache, dass nun mit Hilfe der künstlerischen Arbeit Gewinne erzielt werden, mit denen die Einzelnen ihren Lebensunterhalt ein Stück weit selbst finanzieren. Die Tatsache, dass sich eine Tätigkeit zumindest prinzipiell und teilweise unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten definieren und einordnen lässt, scheint auch ein Stück weit die gesellschaftliche Sichtweise auf eine solche Tätigkeit zu verändern. Dafür ist es nicht in erster Linie entscheidend, ob sich diese Aktivitäten voll selbst tragen, schon allein die Möglichkeit der Einordnung in solche Zusammenhänge wirkt sich hier anscheinend positiv aus.

Des weiteren ist eine positive Entwicklung der allgemeinen Arbeitssituation im Projekt zu erkennen. Durch die Tatsache, dass finanzielle Mittel nun auf Dauer gesichert sind, lassen sich langfristige Perspektiven entwickeln als in der Organisation auf Freizeitebene. Freizeitlich organisierte künstlerische Aktivitäten sind in der Regel dadurch gekennzeichnet, dass die finanziellen Mittel nur auf kurze Zeiträume hin genehmigt und festgelegt sind. Durch die langfristige Organisation als

Arbeitsmaßnahme unter der Schirmherrschaft einer größeren Einrichtung wird diese Unsicherheit ein Stück weit aufgehoben, da solche Arbeitsmaßnahmen in der Regel auf längere Zeiträume ausgelegt sind. Dies führt zu einer höheren finanziellen Planungssicherheit. Das macht sich auch bemerkbar in den konkreten Arbeitsbedingungen. Wenn Projekte auf lange Zeit geplant sind, kann die Arbeit ganzheitlicher geplant und geleistet werden. Das heißt, eine kontinuierliche Arbeit mit den Fähigkeiten der einzelnen KünstlerInnen und eine Integration und Reflexion künstlerischer Erfahrungen wird dadurch erst möglich. Erst die langfristige Organisationsform als Arbeitsmaßnahme macht eine kontinuierliche und systematische Weiterentwicklung der künstlerischen Fähigkeiten der Beteiligten möglich. Durch die Möglichkeit, mehrmals in der Woche über einen langen Zeitraum hinweg künstlerisch zu arbeiten, können solche Prozesse schneller und fundierter stattfinden und können auch unter Einbeziehung längerfristigerer Perspektiven geplant werden als dies auf der Grundlage einer wenige Male in der Woche stattfindenden Freizeitaktivität geschehen kann. Auch können solche Prozesse umfassender geschehen, wenn die Möglichkeit regelmäßiger Reflexion der eigenen Erfahrungen gegeben ist und eine bessere Integration in die Persönlichkeit des / der Kunstschaffenden erfolgen kann. Auch hier lassen sich Rückbindungen zu den in Kapitel 3. gemachten Aussagen herstellen. Durch die Organisation als Arbeitsmaßnahme und die sich dadurch ergebende Möglichkeit einer häufigen, fundierten und auf lange Zeit angelegten Arbeit kann eine Rückwirkung der Tätigkeit auf die Persönlichkeit der ausführenden Personen ermöglicht werden. Dies bedeutet, durch eine solche Organisation der künstlerischen Tätigkeit wird eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit erleichtert im Vergleich zu freizeitlich organisierten Tätigkeitsformen. Auch eine fundierte Ausbildung im Sinne des systematischen, geplanten Ausbaus künstlerischer Fähigkeiten wird hierdurch erst möglich.

Ebenso sind konkrete Verbesserungen im Bereich der Infrastruktur zu beobachten. Kai BOYSEN beschreibt dies folgendermaßen: *„[...] durch diesen Wechsel zu alsterarbeit konnten auch Dinge geschaffen werden, die vorher nicht möglich waren. Das heißt, die räumlichen Bedingungen wurden - zwar mit Verzögerung - jetzt geschaffen, die Produktionsbedingungen sind deutlich verbessert worden. Der Personalschlüssel ist deutlich verbessert. Wir haben mehr Leute, die hier arbeiten. Es ist alles viel*

professioneller geworden in der ganzen Organisation. Auch pädagogisch wird es jetzt den Rahmenbedingungen total gerecht, die der Gesetzgeber vorsieht. Und gleichzeitig gibt es unglaublich viele kreative Freiräume, in denen man noch weiter etwas machen kann.“ (BOYSEN (2004), S. 2). Hieraus lässt sich schließen, dass durch die gesicherte Finanzierung einer künstlerischen Betriebsstätte in der Regel auch die materiellen und infrastrukturellen Voraussetzungen zur Leistung einer professionellen Arbeit verbessert werden können.

Dies hat auch eine Auswirkung auf die Arbeitseinstellung der KünstlerInnen mit Behinderungen. Durch die langfristige Sicherheit ihrer als Arbeitsplätze anerkannten künstlerischen Aktivitätsmöglichkeiten kann eine höhere Motivation entwickelt werden, als wenn die Zukunft eines Projektes ständig unsicher ist. Die in künstlerischen Betriebsstätten angestellten KünstlerInnen können sich besser und mit größerer Sicherheit in ihrer künstlerischen Arbeit einbringen, ohne die Angst haben zu müssen, dass diese Anstrengungen vergeblich werden, wenn das Projekt die nötigen finanziellen Mittel nicht mehr akquirieren kann. Damit erfährt die künstlerische Tätigkeit eine größere Sicherheit und es wird auch eine größere Wertschätzung der eigenen Arbeit deutlich. Sie bekommt für die KünstlerInnen auch eine größere Verbindlichkeit, wenn klar ist, dass sie nun jeden Tag in der Woche an ihren künstlerischen Produkten arbeiten können und müssen. Dies macht es möglich, dass der künstlerischen Tätigkeit eine größere Wichtigkeit zugemessen wird und dadurch Anreize zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden, die die Qualität des Produktes erhöhen. Aufgrund besserer infrastruktureller Voraussetzungen ist es den KünstlerInnen möglich, bessere Produkte herzustellen. Der Anreiz zu selbstständiger Arbeit und selbstständiger Weiterbildung ist in einer gesicherten Umgebung auf jeden Fall höher (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 9).

Auch bei der öffentlichen Präsentation der Ergebnisse der künstlerischen Arbeit lassen sich Erleichterungen sehen. Wenn die künstlerische Tätigkeit selbst den Beruf eines Menschen darstellt, ist eine aufwendige Abstimmung mit den Arbeitgebern der behinderten Personen nicht mehr nötig. Bei Tourneen, Fahrten zu Ausstellungen usw. ist es nicht mehr nötig, mit diesen Instanzen Rücksprache zu halten und die Aktivitäten der künstlerisch aktiven Gruppe abzustimmen mit Gruppen in der WfbM und ähnlichen. Dies macht es jedem der Mitglieder der Gruppe möglich, an den öffentlichen Auftritten

der Gruppe teilzunehmen. Die Doppelbelastung, die durch Arbeit und künstlerische Tätigkeit in der Freizeit entsteht, wird mit der Überführung in berufliche Organisationsformen aufgehoben. Es können auch Ausgleichsmaßnahmen für zusätzliche Aktivitäten (Auftritte, Arbeit abends) angeboten werden (so haben beispielsweise diejenigen Beschäftigten bei Station 17, welche abends in der Disko arbeiten, an diesem Tag morgens frei). So werden mehr persönliche Ressourcen für die künstlerische Arbeit frei. Dadurch, dass diese die Rolle der Arbeit als wesentliches Element des Lebens übernimmt, kann sich der künstlerisch tätige Mensch besser auf künstlerische Prozesse konzentrieren und ihnen mehr Zeit einräumen.

Im Rahmen einer langfristigeren Sicherung der finanziellen Zukunft einer künstlerischen Tätigkeit ist es den künstlerischen Gruppen auch möglich, ihre Tätigkeitsbereiche auszudehnen. So hat beispielsweise das Theater Thikwa neben der eigentlichen Theaterarbeit seine Tätigkeitsfelder ausgebaut und Elemente des plastischen Gestaltens und der handwerklichen Arbeit in sein Profil aufgenommen. Auch das Theater Klabauter schätzt die Möglichkeit, durch experimentelle Phasen in der eigenen Arbeit neue Aktivitäten zu erschließen. Bei Station 17 war ebenfalls eine solche Ausdehnung der Aktivitäten zu beobachten. Diese war zwar einerseits auch eine Reaktion auf den Zwang zu einer vermehrten Produktorientierung (vgl. 5.3.8), zum anderen jedoch auch eine durch die gesicherten Finanzierungsstrukturen ermöglichte spannende Neuorientierung und Erweiterung künstlerischer Horizonte. Hierdurch werden die oben von Kai BOYSEN angesprochenen kreativen Freiräume eröffnet. Die Gründung neuer Projekte wie hier im konkreten Fall beispielsweise des Filmprojektes konnte nur auf der Grundlage einer gesicherten finanziellen Situation geschehen (BOYSEN (2004), S. 2). Diese finanzielle Sicherheit macht es möglich, intensiver zu arbeiten und damit auch neue Möglichkeiten zu erschließen, die vorher nicht möglich waren: *„Das kann auch sein, dass man versucht, über irgendwelche Grenzen hinweg zu kommen, wo die Musiker sagen, das ist unmöglich. Das ist oft bemerkenswert, welche Grenzen man da überwinden kann.“* (Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 8). Es lässt sich jedoch auch verschiedentlich ein Zwang zur Veränderung der Arbeitsweisen feststellen. Dies wird am Beispiel der Schlumper deutlich, die aufgrund der Vorgaben der Werkstattstruktur dazu angehalten sind, Menschen mit schwerer Behinderung in das Projekt aufzunehmen. Dies hat in diesem

konkreten Fall zu Diskussionen und der Befürchtung eines Qualitätsabfalls geführt (vgl. KRUMME HUNDE POST (2002), S. 7f.). Der Zwang, solche Kompromisse eingehen zu müssen, kennzeichnet die Situation einiger Berufsprojekte. Auch die Notwendigkeit, immer alle Werkstattplätze besetzen zu müssen, um die Form der Finanzierung aufrecht erhalten zu können kann solche als problematisch eingeschätzten Effekte und Befürchtungen nach sich ziehen.

Sowohl auf Seiten der Träger der Projekte als auch auf Seiten der Projekte selbst wird die Außenwirkung als wichtig eingeschätzt, die die Organisation künstlerischer Projekte auf beruflicher Ebene schafft. Habe ich die positiven Aspekte, die auf Seiten der Projekte selbst entstehen, bereits weiter oben beschrieben, lassen sich solche Auswirkungen auch auf Seiten der Trägerorganisationen feststellen. Durch die Bereitstellung künstlerischer Arbeitsplätze wird der Träger solcher Aktivitäten als innovative Organisation wahrgenommen, die im Bereich der Arbeitsorganisation sehr viel Wert darauf legt, auf individuelle Wünsche und Vorlieben ihrer KlientInnen einzugehen. Solange künstlerische Arbeitsplätze noch eine randständige Erscheinung im Bereich der Behindertenhilfe darstellen, werden Konzepte, die solche Formen der Arbeit möglich machen, hohes Ansehen genießen: *„Der Mehrwert ist die positive Darstellung in der Öffentlichkeit“* (KRUMME HUNDE POST (2002), S. 5).

Die angeführten Vorteile einer solchen Organisationsform machen deutlich, dass es gute Gründe dafür gibt, die Professionalisierung eines Kunstprojektes im Sinne einer Organisierung als berufliche Tätigkeit anzustreben. Es wurde deutlich, dass sich solche Vorteile sowohl auf der Seite der Projekte wie auch der Trägerorganisationen beobachten lassen und dass sie auf verschiedenen Ebenen bestehen, nämlich sowohl auf der psychologischen als auch auf der materiellen Ebene.

5.3.3.) Verschiedene Organisationsformen

Bei den vorgestellten Beispielen lassen sich verschiedene mögliche Formen der Organisierung herausarbeiten.

Eine große Rolle spielen hierbei Organisationsmodelle unter dem Dach einer WfbM-ähnlichen Struktur einer Trägereinrichtung. In solchen Maßnahmen sind die Schlumper, Station 17 und die Kraichgauer Kunstwerkstätten organisiert. Die Schlumper und

Station 17 sind relativ eigenständige Betriebsstätten unter dem Dach eines Anbieters von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Sie zählen formal zu den Werkstätten für behinderte Menschen. Das Theater Thikwa stellt eine Kunstwerkstatt unter Schirmherrschaft einer Werkstättengemeinschaft sowie eines Vereins dar. Das Theater ist also nicht nur Teil einer Werkstatt, sondern es ist selbst eine solche Werkstatt, die von einer Trägerstruktur betrieben wird. Das Theater Klabauter existiert dagegen als eigenständiges Arbeitsprojekt im Rahmen einer individuellen Arbeitsbegleitung, also einer Struktur, die nicht im Kontext von Werkstätten steht. Die dort arbeitenden Menschen mit Behinderungen haben jedoch einen ähnlichen Status wie WfbM- Angestellte.

Des weiteren gibt es noch die Organisationsform als vom Bundesgesundheitsministerium unterstütztes Modellprojekt, wie beispielsweise beim Theater Thikwa in der Anfangszeit. Nachteil einer solchen Organisationsform ist jedoch, dass diese meist nur auf einen begrenzten Zeitraum angelegt ist und dann andere Formen der Organisation gefunden werden müssen. Es kann jedoch Sinn machen, eine solche Organisationsform als Übergangsform zu wählen, auf Dauer angelegt erscheint sie mir jedoch problematisch weil zu unsicher.

Außerdem ist die Organisation als freies Arbeitsprojekt möglich, wie es die Schlumper zunächst praktiziert haben. Dies bedeutet, dass die Trägerschaft keiner großen Einrichtung obliegt, sondern dem Projekt selbst oder gegebenenfalls einem daran angeschlossenen Verein. Die hauptsächlich zu findenden Organisationsformen scheinen jedoch die Organisationsform unter dem Dach einer WfbM, einer der WfbM ähnlichen Struktur oder in der Weise der individuellen Arbeitsbegleitung mit werkstattähnlichen Organisationsformen zu sein (BRAUN / WITTE (2000), S. 48).

Grundsätzlich scheint es zur Organisation als Arbeitsmaßnahme sinnvoll zu sein, über Anbindung an eine größere Trägereinrichtung zu verfügen. Eine solche Anbindung hat vielfältige Vorteile, die sich z.B. in einer auf längere Zeit gesicherten Finanzierung sowie das Vorhandensein einer geeigneten Infrastruktur ausdrücken (WITTE (2000), S. 26). Alle der beobachteten Gruppen verfügen über eine solche Anbindung an eine große Einrichtung zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen.

Ähnlichkeiten lassen sich trotz der verschiedenen Organisationsformen in den Finanzierungsstrukturen feststellen. Alle der untersuchten Berufsprojekte finanzieren

sich in ihren heutigen Organisationsformen analog zu einer WfbM über die Kostensätze zur Wiedereingliederung ins Berufsleben nach § 40 BSHG und §§ 9, 33, 39 SGB IX der örtlichen Sozialbehörden sowie teilweise durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit im Eingangsbereich. Dabei macht es keinen wesentlichen Unterschied, ob die Anbieter formal Teil einer WfbM sind oder nicht. So finanzieren sich sowohl die Arbeitsbegleitung der Klabauter als auch das Theater Thikwa über die selben Mittel wie diejenigen Gruppen, die formal zu Werkstätten für behinderte Menschen gehören. Auch die Schlumper griffen in ihrer Zeit als freies Arbeitsprojekt auf diese Mittel, also die Finanzierung über Kostensätze der Sozialbehörde, zurück. Einziger Unterschied ist die Tatsache, dass bei den freien Arbeitsprojekten die Zahlungen der Behörde direkt an das Projekt gehen. Im Fall der Angliederung an eine Trägerorganisation werden diese Gelder an den Träger gezahlt und dann von dieser Stelle in Form eines Etats an die Projekte verteilt. Hinzu kommt meist eine Zufinanzierung durch Spenden. Ein alternatives Finanzierungskonzept stellt die Gewinnung von Geldern über Zuschüsse des Gesundheitsministeriums dar, wie es beim Theater Thikwa in der Anfangszeit der Fall war.

Eine weitere Möglichkeit zur Finanzierung ist die zusätzliche Unterstützung durch Vereine, wie sie beim Theater Thikwa, dem Theater Klabauter sowie den Schlumpen zu finden sind. Solche Vereine können verschiedene Aufgaben übernehmen. Sie können zur Akquirierung von Spenden und deren Verwaltung und Verteilung beitragen und somit eine Säule bei der Finanzierung der Projekte darstellen, wie dies beim Theater Klabauter der Fall ist. Sie können auch, wie beim Theater Thikwa oder dem Modell der Schlumper früher, aktiv sein bei der Leitung und Trägerschaft eines Arbeitsprojektes. Ebenso können sie mitverantwortlich sein bei der Vermarktung und dem Verkauf der Produkte, wie dies bei den Schlumpen heute der Fall ist. In jedem Fall spielen die Vereine oft eine Rolle als Säule bei der Finanzierung der Gruppen. Eine weitere Funktion solcher Vereine ist die ideelle Unterstützung, die sicherlich auch nicht zu vernachlässigen ist.

Eine weitere Säule der Finanzierung kann eine auf einzelne Projekte einer Betriebsstätte begrenzte Finanzierungshilfe sein, wie sie bei Station 17 die Filmgruppe Von der Rolle durch die Kulturbehörde sowie durch die Hochschule für bildende Künste erhält. Auch Sponsoring kann eine wichtige Rolle bei der Finanzierungsgestaltung spielen, bei

Station 17 etwa durch einen Theaterfundus, oder bei den Schlumpfern beispielsweise durch die Firma Europcar. Hierbei ist zu beachten, dass der Begriff des Sponsoring einen wechselseitigen Prozess bezeichnet. Meist machen die Projekte auf Flyern, Plakaten oder ähnlichem Werbung für ihre Sponsoringpartner, indem sie deren Logos abdrucken.

Ebenfalls bei allen Projekten zu finden ist die Finanzierung der Löhne der Beschäftigten über den Verkauf der eigenen Produkte. Auf diesen Aspekt wird im Punkt 5.3.8. näher eingegangen werden. Es ist bei allen Projekten zu bemerken, dass neben der Finanzierung über behördliche Mittel die Wertschöpfung ein wesentlicher Bestandteil der Finanzierungskonzepte ist.

5.3.4.) Rolle von Fachleuten und MitarbeiterInnenstruktur bei der künstlerischen Arbeit

Es fällt bei vielen der beschriebenen Projekte auf, dass hier Menschen in leitenden Positionen sind, die Fachleute auf ihren jeweiligen künstlerischen Gebieten sind. Solche Fachleute sind sowohl in der Phase der Projektgründung als auch in der alltäglichen Arbeitsweise einer künstlerischen Gruppe von Bedeutung.

Am Beispiel der Station 17 lässt sich dies gut sehen. Kai Boysen, der die Band ins Leben rief, war zum Zeitpunkt der Gründung selbst Musiker und verfügte über Kontakte innerhalb der Musikszene. In der heutigen Betriebsstätte sind verschiedene Fachleute an unterschiedlichen Positionen zu finden. So spielen in der Band Station 17 professionelle Musiker mit, die künstlerische Leitung von kUNDEKÖNIG unterliegt musikalischen Fachleuten, auch die Rahmenbedingungen (Management etc.) werden von Profis gestaltet, die Erfahrung in ihren jeweiligen Bereichen mitbringen. Dasselbe ist bei den Schlumpfern zu beobachten, wo ausschließlich KünstlerInnen als MitarbeiterInnen arbeiten. MitarbeiterInnen mit einer rein pädagogischen Ausbildung gibt es hier nicht. Die Tatsache, dass das Theater Klabauter in Zusammenarbeit mit dem renommierten Hamburger Thalia- Theater ins Leben gerufen wurde lässt vermuten, dass auch hier bei der Gründung des Projektes Personen involviert waren, die über Kenntnisse im Bereich des Theaters und auch über nötige Einblicke und Kontakte verfügten. Auch heute wird vielfach noch mit Menschen zusammengearbeitet, die eine

umfangreiche Erfahrung im Bereich der Theaterarbeit mitbringen. Die Tatsache, dass die meisten dieser Gruppen von einem Künstler ins Leben gerufen wurden und auch heute noch stark mit Fachleuten zusammenarbeiten, macht deutlich, welche Rolle hier Personen spielen können, die nicht aus dem sozialen, sondern aus dem jeweiligen künstlerischen Feld kommen. Die Zusammenarbeit mit künstlerischen Fachkräften hält auch Elisabeth BRAUN für besonders wichtig, um zur Gestaltung eines professionellen Umfelds beizutragen und entsprechende Arbeitsweisen zu etablieren (BRAUN (2004), S. 4).

Die Vorteile hierbei sind vielfältig. So verfügen Menschen, die aus solchen Feldern kommen über umfangreiches Wissen über Arbeitsweisen, die nötig sind, um qualitätsvolle Produkte herzustellen. Außerdem ist zu erwarten, dass solche Menschen auf ein fundiertes Wissen über die jeweiligen Kunstmärkte zurückgreifen können, was es möglich macht, dass die Produkte auch zu professionellen Bedingungen an die KonsumentInnen gebracht werden können. Eine Orientierung am Kunstmarkt, wie sie in Kapitel 5.3.6. beschrieben werden wird, ist am besten zu leisten, wenn in den jeweiligen Projekten solche Personen leitende Positionen besetzen, die über ein ausreichendes Fachwissen über Arbeitsformen und Marktmechanismen verfügen und in der Lage sind, die künstlerischen Äußerungen, die in solchen künstlerischen Arbeitszusammenhängen entstehen, auch fachgerecht zu beurteilen. Auch helfen fachkundige Urteile von in der jeweiligen Szene bekannten Personen dabei, in diesen Szenen eine höhere Akzeptanz zu erreichen. Nicht zuletzt sind auch vielfältige Kontakte zu Plattenfirmen, Fachzeitschriften, Präsentationsorten wie Galerien, Theatern oder sonstigen auf den Kunstmärkten aktiven Menschen nötig, um eine Integration in einen solchen Markt überhaupt anstreben zu können. Aus diesen Gründen scheint es eine sinnvolle Voraussetzung für die Gestaltung einer professionellen Arbeit in solchen künstlerischen Projekten zu sein, wenn KünstlerInnen in leitenden Positionen an ihnen beteiligt sind.

Nichtsdestotrotz lässt sich die Frage nach notwendigen pädagogischen Kenntnissen der MitarbeiterInnen in solchen Gruppen nicht eindeutig beantworten. Eine eindeutige Betonung künstlerischer Kompetenzen und völlige Vernachlässigung pädagogischer Fähigkeiten ist nicht haltbar. Befragt nach den nötigen Qualifikationen, die MitarbeiterInnen in einem solchen Feld mitbringen müssen, sprechen sich die

Verantwortlichen von Station 17 zwar prinzipiell für künstlerische Interessen und Fähigkeiten aus, messen jedoch auch pädagogischen Kompetenzen eine Bedeutung zu. Kai BOYSEN betont im pädagogischen Bereich vor allem die Fähigkeit zur Flexibilität und die Bereitschaft, von eingefahrenen Vorstellungen Abstand zu nehmen: *„Um hier arbeiten zu können, muss man ein großes Maß an ‚Kopfflexibilität‘ hinkriegen. Man darf nicht auf gängigen Klischees beharren, die man in der Behindertenarbeit normalerweise findet. Diese Standards muss man hier zum Teil überwinden, weil man ansonsten nicht künstlerisch arbeiten kann. Das heißt eine Flexibilität, was die Arbeitszeiten angeht, eine Flexibilität, was das Engagement angeht. In den 90er Jahren hätte ich noch gesagt, es ist das Wichtigste überhaupt, eine künstlerische Kompetenz zu haben, wobei ich jetzt im Bezug zu alsterarbeit sage: ‚Nein, es muss ein Interesse an Musik oder an künstlerischen Aktivitäten da sein, aber nur, wenn man ein gewisses Maß an pädagogischem Know-how hat, kann die künstlerische Arbeit von anderen, die von außen kommen, geleistet werden.‘“* (BOYSEN (2004), S. 3). Auch Christoph Grothaus betont beide Aspekte, setzt jedoch Prioritäten bei der künstlerischen Kompetenz der MitarbeiterInnen: *„Das eine geht nicht ohne das andere. Es ist schon ganz wichtig und das merken auch die Musiker sofort, wenn da jemand ist, der nicht so viel kann. Solche Leute haben es ganz schwer, also musikalisch. [...] Natürlich ist das andere genauso wichtig, also wer da nicht die pädagogischen Fähigkeiten hat, um mit den Leuten zu arbeiten, hat es schwer. Aber ich finde, oder ich glaube, für mich ist es fast wichtiger, dass die Leute musikalisch einfach sehr gut sind, da würde ich fast die Prioritäten ansetzen. [...] Also, wenn jemand kein Herz für Musik oder für die Kunst hat, dann ist er hier auch fehl am Platz.“* (Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 10f.). Eine einseitige Ausrichtung lediglich auf künstlerische Fähigkeiten scheint jedoch ungenügend, vor allem im Hinblick auf eine institutionalisierte Organisationsform im Sinne eines Arbeitsplatzes. In solchen Zusammenhängen ist es sicherlich auch nützlich, über Kenntnisse im Bereich von pädagogischen Fragestellungen und im Feld der Behindertenhilfe zu verfügen, um auch in diesem Bereich professionell agieren zu können. Wenn sich eine Strukturierung wie in dieser Arbeit beschrieben im Bereich der institutionalisierten Behindertenhilfe abspielt, so ist Professionalität nicht nur im künstlerischen Bereich, sondern auch im Bereich der Behindertenhilfe nötig.

Diese Tatsache wird auch von Katharina WITTE beschrieben (WITTE (2000), S. 25 f.). Auch sie erwähnt als Ergebnis ihrer Forschungsarbeiten in diesem Feld die oben genannten zwei Arten von MitarbeiterInnen in künstlerischen Gruppen. WITTE beschreibt, dass die beiden Personengruppen oft unterschiedliche Beweggründe anführen, mit der sie ihre Mitarbeit in diesen Gruppen begründen. Personen aus dem künstlerischen Bereich sehen in der Arbeit in solchen Gruppen eine Erweiterung ihres eigenen Schaffens und haben oft zum Ziel, die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen wie die Arbeit mit jeder anderen Personengruppe auch zu gestalten. MitarbeiterInnen aus dem pädagogischen und betreuerischen Bereich sehen die Mitarbeit in einer künstlerischen Gruppe eher als eine Bereicherung sowohl für ihre eigenen Betreuungsarbeit als auch für das Angebot für die behinderten Menschen an. Für sie stehen eher Entwicklung und Bedürfnisse der KünstlerInnen mit Behinderungen im Vordergrund. Der entscheidende Aspekt für die Entscheidung für eine der Herangehensweisen scheint das vorherrschende Menschenbild zu sein, d.h. ob die Einstellung zu Menschen mit Behinderungen mehr von pädagogischen oder freieren, künstlerischen Aspekten geprägt ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine künstlerische Kompetenz auf Seite der MitarbeiterInnen in künstlerischen Gruppen für die Durchführung professioneller Arbeit existenziell wichtig ist. Nur mit Hilfe solcher mit der jeweiligen Szene bekannter und vertrauter Personen lässt sich eine professionelle Arbeitsweise erreichen. Die Aufgaben von MitarbeiterInnen in solchen Zusammenhängen ähneln - neben der konkreten künstlerischen Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung - denen eines Kulturmanagers, wie ihn Hermann RAUHE über diejenigen Eigenschaften beschreibt, die für dieses Berufsbild grundlegend wichtig zu sein scheinen. So führt er Eigenschaften wie beispielsweise Organisationstalent, Sensibilität, Belastbarkeit, Kreativität und Originalität, Begeisterungsfähigkeit sowie Phantasie und Vorstellungskraft als grundlegende Voraussetzungen im Bereich des Kulturmanagement an (RAUHE (1994), S. 9f.). Solche Eigenschaften können auch übernommen werden, um ein Anforderungsprofil für künstlerisch erfahrene MitarbeiterInnen in Gruppen mit Menschen mit Behinderungen zu beschreiben. Auch BRAUN und WITTE beschreiben Voraussetzungen, die KünstlerInnen und PädagogInnen mitbringen sollten, wenn sie professionell in solchen Feldern tätig werden möchten (BRAUN / WITTE (2000), S.

50). So führen sie auf Seiten künstlerischer Personen das Interesse an der Arbeit mit einer neuen Zielgruppe, den Wunsch nach einer neuen Ausrichtung der eigenen künstlerischen Karriere sowie die Kenntnis interessanter Beispiele für die künstlerische Arbeit mit Menschen mit Behinderungen an. Personen mit pädagogischer Ausbildung sollten ein Interesse an der Ausweitung ihres Tätigkeitsfeldes, eine Offenheit für künstlerische Fähigkeiten behinderter Personen, ein Interesse an der Ausweitung der Aktivitätsmöglichkeiten für diesen Personenkreis sowie Experimentierfreude und Offenheit im Bezug auf pädagogische Aktivitäten mitbringen. Des weiteren sollten pädagogisch ausgebildete Menschen über grundlegende künstlerische Fähigkeiten, eine Kenntnis von Strukturen und Arbeitsweisen möglicher Träger, die Kenntnis von Finanzierungsstrukturen und Managementgrundlagen sowie eine Offenheit gegenüber alternativen pädagogischen Arbeitsformen verfügen. Nur mit solchen Kompetenzen scheint eine professionelle Arbeit in beiden beschriebenen Feldern möglich zu sein.

Egal, welche Voraussetzungen die mitarbeitenden Personen mitbringen, scheint auf jeden Fall ein hohes Maß an Engagement und Einsatzbereitschaft notwendig zu sein. Elisabeth BRAUN und Katharina WITTE beobachteten im Rahmen ihres Forschungsprojektes, dass das Funktionieren eines Projektes vielfach vom Engagement einzelner Personen abhängt (BRAUN / WITTE (2000), S. 49). Auch bei den beobachteten Modellen sind Mehrfachfunktionen, die die leitenden Personen innehaben, nicht selten (KRUMME HUNDE POST (2002)). Eine solche Entwicklung vollständig auszuschalten, scheint im Angesicht dieser Tatsache nur sehr schwer möglich zu sein, die Mehrfachbelastung einzelner Personen kann jedoch mit Hilfe einer breitgefächerten Qualifikation der MitarbeiterInnen in einem künstlerischen Projekt zumindest vermindert und abgefedert werden. Um Burn- Out- Erscheinungen zu vermeiden, erscheint dies auf jeden Fall notwendig und sinnvoll.

5.3.5.) Strukturen der Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten

Eine besondere Rolle spielt in dem Zusammenhang künstlerischer Arbeitsplätze die Frage der Ausbildung der KünstlerInnen mit Behinderung. Hier lässt sich eine Differenz zwischen bildnerisch und schauspielerisch orientierten Zusammenhängen erkennen. Während bei den Schlumpen und der Kraichgauer Kunstwerkstatt keine Ausbildung im

Sinne einer systematischen Vermittlung gleicher künstlerischer Kenntnisse und Fähigkeiten für alle Beschäftigten geleistet wird, da befürchtet wird, dass hierdurch die individuellen Stilmerkmale der einzelnen MalerInnen verloren gehen oder verfälscht werden könnten, wird in den Theatern eine solche Ausbildung durchgeführt. Die Theater Thikwa und Klabauter weisen ausgearbeitete Ausbildungsstrukturen auf, die sich an den Arbeitsweisen in der Ausbildung von SchauspielerInnen orientieren.

Eine Aus- und Weiterbildung der künstlerisch tätigen Personen wird also unterschiedlich eingeschätzt und ausgestaltet. Eine solche Einschätzung scheint spartenspezifisch zu sein. In den von mir bearbeiteten Texten wird als Begründung für Ausbildungsmaßnahmen das höhere Maß an Qualifizierung der künstlerisch tätigen Menschen angeführt, ein Argument gegen eine solche wissenschaftlich fundierte und für alle Beschäftigten gleich gestaltete Ausbildung könnte es sein, dass – wie oben bereits erwähnt - die Gefahr gesehen wird, dass individuelle Stile und Arbeitsformen der Menschen mit Behinderungen verändert werden oder gar ganz verloren gehen. Da solche individuellen Stile als Qualitätsmerkmale angesehen werden, wird eine festgeschriebene und für alle identische Ausbildung als Beeinflussung abgelehnt. Nichtsdestotrotz werden in den Feldern der bildenden Künste auch Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die jedoch für jedeN KünstlerIn sehr individuell gestaltet sind. Eine Erklärung für die spartenspezifischen Unterschiede könnte es sein, dass im Bereich des Theaters mehr „handwerkliche“ Dinge zu beachten sind, die das Theaterspielen und die Ausprägung persönlicher Stile erleichtern oder überhaupt erst möglich machen (z.B. Atemübungen, Sprecherziehung). Dies ist bei den bildenden Künsten nicht in diesem Maße gegeben. Es ist auch hier denkbar, dass den Malenden der Zugang zu neuen Maltechniken oder ähnlichem eröffnet wird, eine künstlerische Leistung kann jedoch in diesem Feld auch ohne diese expliziten Vorkenntnisse erbracht werden. Es lässt sich zwischen den beiden Kunstsparten insofern ein Unterschied herausarbeiten, als dass beim Theater mehr objektive Kriterien existieren, um eine schauspielerische Leistung zu beurteilen (Sprechtempo, Lautstärke, Flüssigkeit), als dies bei der Malerei der Fall ist. Aus diesem Grund scheinen die Kunstwerkstätten ohne systematische und vorher festgelegte Ausbildung der dort tätigen Menschen auszukommen. Außerdem scheint die künstlerische Arbeit in der Gruppe – beispielsweise im Bereich des Theaters – es eher notwendig zu machen, dass alle

Gruppenmitglieder über die gleichen handwerklichen Kompetenzen verfügen. Im Bereich der bildenden Kunst sind die Arbeitsweisen eher individuell und nicht im Gruppenkontext angesiedelt.

Im Fall von Station 17 sind beide Arbeitsansätze zu finden. Eine festgeschriebene Ausbildung findet momentan bei denjenigen Beschäftigten statt, die sich im Berufsbildungsbereich befinden. Weitere Qualifizierungsangebote werden nach Abklärung eines individuellen Bedarfs Einzelnen angeboten, wobei diese dann auch individuell gestaltet sind. Auch das Tanz- und Bewegungstraining, welches für alle Beschäftigten der Betriebsstätte angeboten wird, ist als solche Maßnahme zu sehen, nämlich als eine grundlegende Fähigkeit, die die Bühnenpräsenz verbessert. Festzuhalten ist, dass es bei Station 17 Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten gibt, dass diese jedoch in den meisten Fällen individuell angeboten und ausgestaltet werden. Ein fest formuliertes Ausbildungskonzept, welches für alle verbindliche Fähigkeiten vermittelt, wie es sich bei den Theatern finden lässt, ist hier jedoch nur in wenigen Bereichen anzutreffen. Bei vielen der MusikerInnen, die gerade in der Band Station 17 tätig sind, wird jedoch auch - ähnlich wie in Kunstwerkstätten – der individuell authentische Beitrag der Einzelnen hoch bewertet.

Es ist also nicht vollständig zu klären, ob eine formal ausgearbeitete Ausbildung der künstlerisch tätigen Personen mit Behinderung auf einem künstlerischen Arbeitsplatz stattfinden muss. Dies scheint vor allem spartenspezifisch verschieden zu sein. Es kommt an auf das Maß an formalem Wissen, welches zur Ausübung einer künstlerischen Tätigkeit benötigt wird. Ein solcher Bedarf sollte immer individuell erfasst werden, eine gemeinsame Ausbildung aller Beschäftigten mit den gleichen Inhalten und den selben Geschwindigkeiten scheint mir lediglich in eng eingegrenzten Bereichen möglich und erfolgversprechend zu sein. Möglich wäre eine Organisation von Ausbildungsmaßnahmen in Bausteinform, wie sie WITTE und BRAUN am Beispiel eines englischen Theaters beschreiben, bei dem abgestufte Möglichkeiten der Ausbildung bestehen, die individuell gehandhabt werden können (BRAUN / WITTE (2000), S. 49).

5.3.6.) Orientierung am spartenbezogenen Kunstmarkt

Bei allen vorgestellten Projekten ist zu erkennen, dass sie stark auf den jeweiligen Kunstmarkt drängen. Sie alle suchen Absatzmöglichkeiten für ihre Produkte nicht in erster Linie im sozialen Sektor, sondern sind stark daran interessiert, an den „normalen“ Stätten der Kunstpräsentation aktiv und präsent zu sein.

So spielen die Theatergruppen Klabauter und Thikwa mittlerweile an etablierten Theatern und absolvieren Gastspiele in ganz Deutschland sowie im Ausland. Sie sind zwar immer wieder bei Gelegenheiten zu sehen, bei denen es um Kunst von Menschen mit Behinderungen geht, das vorrangige Ziel besteht jedoch darin, die Stücke in am Markt etablierten Theatern aufzuführen. Dies ist auch bei den Schlumpen zu beobachten. Die Orientierung am Kunstmarkt hat bei ihnen dazu geführt, dass ihnen bereits Ausstellungen in renommierten Kunsthäusern sowie Museen (z.B. Kunsthalle Hamburg, Kunsthalle Rostock, Kunstverein Göttingen usw.) möglich waren. Die Schlumper haben es auch bereits geschafft, im europäischen Ausland sowie in Amerika ihre Werke auszustellen. Auch Station 17 tritt heute in der Regel nicht mehr in sozialen Kontexten auf, sondern in Clubs und Konzerthallen, die Band hat bereits einige Auftritte im europäischen Ausland absolviert. Dass eine solche Orientierung bereits von Anfang an geschehen kann, beweist das Kurzfilmprojekt der Filmgruppe, welches in Programmkinos untergebracht sowie bei Kurzfilmfestivals eingereicht wurde. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass eine solche Ausrichtung nicht immer vollständig zu realisieren ist, wie sich bei der Band KUNDEKÖNIG zeigt. Nach Angaben der Verantwortlichen tritt die Band bisher noch meist in Kontexten mit sozialer Orientierung auf (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 2). Ziel ist jedoch auch hier eine Etablierung auf dem üblichen Musikmarkt. Für den Anfang einer Gruppe scheint es also unter Umständen sinnvoll zu sein, sich in Kontexten der Behindertenhilfe um Präsentationsgelegenheiten zu bemühen und diese als Grundlage für eine darüber hinausgehende Orientierung zu nutzen. Wichtig ist jedoch auf jeden Fall, dass eine solche weitergehende Orientierung in Richtung der üblichen Kunstmärkte geschieht.

Auch die Preise, die für die jeweiligen Produkte verlangt werden, orientieren sich am spartenbezogenen Kunstmarkt. Bilder der Schlumper sind zu marktüblichen Preisen zu

erstehen, auch die Theater verlangen für Auftritte der Theatergruppen ihre normalen Preise. Die Strukturierung als Arbeitsprojekt mit der Notwendigkeit der Mitfinanzierung durch den Verkauf eigener Produkte macht eine solche Orientierung auch nötig. Sie ist auch bei Station 17 zu beobachten. Durch die normalen Vertriebswege, die die CDs und sonstigen Produkte der Betriebsstätte nehmen, ist auch die Gestaltung der Preise mit sonstigen Akteuren des Musikmarktes vergleichbar. Auch die Gagen der Band entsprechen den marktüblichen Standards.

Zu beobachten ist also sowohl im Bereich der Präsentationsorte als auch der Preisgestaltung eine Politik, die eine Integration der jeweiligen Projekte in die spartenbezogenen Kunstmärkte zum Ziel hat. Damit einhergehen muss zwangsläufig auch eine Orientierung an der künstlerischen Qualität der hergestellten Produkte und ein Ablehnung der Beurteilung nur unter dem Aspekt der Behinderung der Akteure. Um auf einem Kunstmarkt erfolgreich agieren zu können, müssen die hergestellten Produkte auch eine entsprechende Qualität besitzen und es darf sich nicht darauf verlassen werden, dass allein die Behinderung der KünstlerInnen genügt, um einen marktüblichen Verkaufspreis zu erzielen. Eine Ablehnung der Reduzierung der Kunstwerke auf die Behinderung der sie erschaffenden Personen und die von diesen Entstehungsfaktoren unberührte Einschätzung künstlerischer Qualität ist unbedingte Voraussetzung für eine Orientierung an den jeweiligen Segmenten des Kunstmarktes (BRAUN (2004), S. 4). Eine Beurteilung der von Menschen mit Behinderung geschaffenen Kunstwerke alleine im Hinblick auf ihren künstlerischen Wert, wie sie beispielsweise Max KLÄGER im Bereich der bildenden Kunst vorgenommen hat (KLÄGER (1999), S. 4ff.), muss sich hier durchsetzen.

Dieser Punkt wirkt sich auch auf die konkreten Arbeitsweisen in den Projekten aus. Die KünstlerInnen bei Thikwa, Klabauter, Schlumpfern und in der Kraichgauer Kunstwerkstatt arbeiten unter ähnlichen Voraussetzungen wie nichtbehinderte KünstlerInnen. In den Kunstwerkstätten wird nach dem Modell des freien Künstlers gearbeitet, in den Theaterwerkstätten findet eine fundierte schauspielerische Ausbildung statt, die sich an professionellen Ausbildungskonzepten orientiert. Auch bei Station 17 sind solche Arbeitsweisen in allen Bereichen zu beobachten. Die MusikerInnen mit Behinderungen haben die Möglichkeiten, in professionell ausgestatteten Proberäumen in freien Besetzungen zu arbeiten. Für einige der MusikerInnen bestehen

Ausbildungsstrukturen, die ihnen systematisch musikalische Fähigkeiten vermitteln. Auch beim Dreh des Filmprojektes arbeitete ein professionelles Team mit professioneller Ausrüstung. Die Rahmenbedingungen der Betriebsstätte orientieren sich mit externem Management sowie Vertriebs- und Labelstrukturen ebenfalls stark am Musikmarkt. Eine professionelle Außenwirkung, wie sie Elisabeth BRAUN (BRAUN (2004), S. 5) als Voraussetzung für berufsmäßige künstlerische Arbeit beschreibt, ist nur durch eine Orientierung an marktüblichen Arbeitsformen im Bereich von Management und Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen

Eine in professioneller Weise ausgerichtete künstlerische Arbeit darf sich nicht damit zufrieden geben „[...] im Rahmen sozialer Einrichtungen und kirchlicher Gemeindezentren [...]“ (RADTKE, zit. nach WITTE (2000), S. 26) zu agieren. Die Konfrontation mit den Mechanismen und Einstellungen der Öffentlichkeit und des Kunstmarktes ist nötig, um eine Isolation in sozialen Zusammenhängen zu vermeiden. Eine solche Konfrontation hat im Groben zwei Funktionen: sie erschließt einen notwendigen Markt zum Absatz der Produkte und dient weiterhin dazu, in der Begegnung Vorurteile abzubauen und eine Kunstgruppe außerhalb sozialer und pädagogischer Zusammenhänge zu etablieren und zu erreichen, dass die beteiligten Menschen mit Behinderungen als gleichwertige KünstlerInnen akzeptiert werden (WITTE (2000), S. 26f.).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Rahmenbedingungen der Arbeit der behinderten KünstlerInnen in solchen Werkstätten und nichtbehinderten SchauspielerInnen, MusikerInnen und freien KünstlerInnen lässt sich jedoch feststellen. In den als Arbeitsplätze strukturierten Projekten haben die dort tätigen Personen die Sicherheit eines geregelten Einkommens. Das bedeutet, dass im Notfall, also wenn sich die künstlerischen Produkte nicht gut genug verkaufen um die Löhne der behinderten KünstlerInnen zu finanzieren, diese von einer Trägereinrichtung oder einem Verein übernommen werden. Der hauptsächliche Unterschied zwischen KünstlerInnen in den vorgestellten Werkstätten und nichtbehinderten frei arbeitenden KünstlerInnen liegt also im Maß der finanziellen Absicherung. Die Risiken einer freiberuflichen künstlerischen Existenz lassen sich aus guten Gründen nicht vereinbaren mit der gesellschaftlichen Fürsorgepflicht für Menschen mit Behinderung (BRAUN (2004), S. 5f.). Nichtsdestotrotz lässt sich auch im Feld der Arbeitsgestaltung eine Orientierung an den

Arbeitsweisen professioneller KünstlerInnen feststellen. Dass diese an schwierigen Stellen finanziell abgesichert ist, stellt meiner Ansicht nach den Vorteil zur Situation nichtbehinderter KünstlerInnen dar und weist auf einen grundsätzlichen Missstand im Feld der ökonomischen Absicherung Kunstschaffender hin. Diese Tatsache kann jedoch nicht dazu führen, den Arbeitsweisen der in diesen Zusammenhängen tätigen Menschen mit Behinderungen die Professionalität abzusprechen.

Es lässt sich also festhalten, dass eine Orientierung am spartenbezogenen Kunstmarkt in allen relevanten Bereichen des künstlerischen Prozesses stattfinden muss. Es sind dies die Rahmenbedingungen der Arbeit, die konkrete Ausgestaltung der Arbeit selbst, Marketing und Management usw. Für die Musikindustrie sind solche Orientierungspunkte in dem Artikel „*Phonographische Wirtschaft (Tonträger)*“ von Norbert THUROW und Peter ZOMBIK (1994) überblicksartig zusammengefasst. Eine solche Orientierung scheint aufgrund der allgemeinen gesellschaftlichen Randständigkeit, die die Situation behinderter Menschen kennzeichnet, oft nur schwer vorstellbar und realisierbar, ist jedoch nötig, um in diesem Feld eine Veränderung erreichen zu können.

5.3.7.) Betonung der künstlerischen Freiheit und Ablehnung von äußerer Beeinflussung der künstlerischen Arbeit

Großen Wert legen alle der vorgestellten Projekte auf die Betonung der Tatsache, dass alle künstlerischen und inhaltlichen Entscheidungen von ihnen selbst getroffen werden und nicht von einer Trägerorganisation in irgendeiner Weise beeinflusst werden. Werden Vorgaben von Trägereinrichtungen im organisatorischen Bereich akzeptiert und einzelne organisatorische Aspekte eventuell auch verändert, so gilt bei künstlerischen Entscheidungen genau das Gegenteil. Hier legen alle vorgestellten künstlerischen Arbeitsplatzanbieter starken Wert auf die Autonomie ihrer inhaltlichen Arbeit. Dies macht auch deutlich, wie wichtig es für sie ist, dass die inhaltlichen Entscheidungen von Fachleuten getroffen werden und nicht durch äußerliche Zwänge bestimmt werden sollen (vgl. 5.3.4.).

Des weiteren ist zu erkennen, dass bei allen Projekten Wert darauf gelegt wird, dass den dort tätigen Beschäftigten die Möglichkeiten gegeben werden, ihre Werke in freier

Kunstaussübung zu fertigen. Eine Beeinflussung durch die MitarbeiterInnen in Kunstwerkstätten und Theatergruppen wird abgelehnt. Vor allem bei den malenden KünstlerInnen wird viel Wert darauf gelegt, sie so wenig wie möglich in den Inhalten ihrer Arbeit zu lenken und zu beeinflussen. Es wird angestrebt, dass künstlerische Tätigkeit in der Weise geleistet und gestaltet wird, wie ich sie in Kapitel 2.1.2. beschrieben habe. Der freie Ausdruck der künstlerisch tätigen Menschen steht im Vordergrund und dieser soll nicht durch eine Einpassung in kunstwissenschaftliche Kategorien oder Beeinflussung von Seiten künstlerisch vorgebildeter MitarbeiterInnen verändert werden. Deshalb entstehen auch die konkreten Stücke der Theaterprojekte in der Folge von Improvisationen, in denen die SchauspielerInnen ihre eigenen Interpretationen von Figuren und Stoffen entwickeln können.

Unterschiedlich ist die Ausgestaltung der künstlerischen Freiheit in den einzelnen Kunstsparten. Legen z.B. Kunstwerkstätten starken Wert darauf, dass die entstandenen Werke von den einzelnen KünstlerInnen ohne Beeinflussung von MitarbeiterInnenseite gefertigt wurden, so sieht dieses bei der musikalischen Arbeit anders aus. Bei Station 17 verlangt es geradezu das Arbeitskonzept im Rahmen einer Band, dass gegenseitige Beeinflussung auch von nichtbehinderten und behinderten KünstlerInnen stattfindet. Das Produkt, welches hier entsteht, ist eine Gruppenleistung, zu der alle beteiligten Personen in der Gruppe ihren Teil beitragen. Es entsteht nicht, wie bei der Mehrzahl der Kunstwerke im Feld der bildenden Kunst, ein individuelles Kunstwerk eines einzelnen Menschen, sondern sozusagen eine „Gemeinschaftsproduktion“. Dabei ist eine Beeinflussung im Sinne von gemeinsamer Tätigkeit und gegenseitiger Inspiration nicht auszuschließen, sondern sogar gewollt. Dementsprechend macht es die Arbeitsform im Bandkontext oft auch unmöglich, explizit zu erkennen, wer in welcher Form welchen Beitrag zum Gesamtkunstwerk, dem Song, erbracht hat. Bei Station 17 beispielsweise findet eine solche wechselseitige Beeinflussung zwischen nichtbehinderten und behinderten Mitgliedern der Band statt, bei KUNDEKÖNIG sowohl auf der Ebene der MusikerInnen der Band als auch auf der Ebene MusikerInnen / Leitungsteam. Nichtsdestotrotz ist auch bei Station 17 der Respekt vor der freien künstlerischen Äußerung der / des Einzelnen eine wichtige Grundlage der Arbeit.

Max KLÄGER vertritt hier gar die Ansicht, dass eine Beeinflussung durch die Bezugspersonen bei der künstlerischen Tätigkeit gar nicht auszuschalten ist (KLÄGER

(1999), S. 11). Er argumentiert, dass konkrete Anregungen im Kontext einer „fürsorglichen animierenden und motivierenden Kommunikation“ (KLÄGER (1999), S. 11) gerade für den Personenkreis der Menschen mit Behinderung nötig sind. Er beschreibt die Aufgabe der Bezugspersonen als eine zwischen einer Anregung der KünstlerInnen mit Behinderung und einer zu starken, lenkenden und an zeitgebundenen Kunstvorstellungen orientierten Beeinflussung des künstlerischen Schaffens stehende Tätigkeit. KLÄGER lehnt also eine zu starke Lenkung künstlerischer Prozesse ab, hält jedoch eine Beeinflussung im Sinne von gegenseitiger Inspiration und Motivation für sinnvoll und auch nicht auszuschalten.

Verallgemeinernd ist in diesem Zusammenhang also festzuhalten, dass eine freie Kunstaussübung der beschäftigten KünstlerInnen wichtige Voraussetzung für die Professionalisierung eines Kunstprojektes mit Menschen mit Behinderung ist. Ein qualitativ hochwertiges und eigenständiges Produkt kann nur dann entstehen, wenn die Impulse und Ausdrucksformen der KünstlerInnen authentisch und echt sind. Werden Menschen mit Behinderung nur zum ausführenden Organ der Beeinflussung nichtbehinderter KünstlerInnen und bemühen sich die Beschäftigten nur, inhaltliche Vorgaben zu kopieren oder den Anforderungen von MitarbeiterInnenseite nachzueifern, so ist es nicht möglich, qualitativ hochwertige Kunst zu schaffen. Nur durch freies Ausüben der künstlerischen Tätigkeit können eigenständige und authentische Kunstwerke entstehen. Um ein auf dem Kunstmarkt konkurrenzfähiges Produkt herstellen zu können, welches sich auch in einer solchen Umgebung behaupten kann, ist es wichtig, dass die Werke über ein eigenes Profil verfügen und behinderten KünstlerInnen die Chance gegeben wird, ein solches über kontinuierliche Tätigkeit auch zu entwickeln. Die Rolle von nichtbehinderten KünstlerInnen kann hierbei nur in einer kritischen und motivierenden Begleitung und der Schaffung von Rahmenbedingungen liegen. Eine direkte Beeinflussung und bewusste Lenkung künstlerischer Prozesse ist daher zu vermeiden (BRAUN (2004), S. 4ff.)

5.3.8.) Produktorientierung

Auffallend bei allen vorgestellten Modellen ist eine starke Produktorientierung. Alle beschriebenen Gruppen streben die Generierung professionell gestalteter und auf dem

jeweiligen Markt konkurrenzfähiger Produkte an. Dies prägt stark die Zielvorstellungen künstlerischer Arbeit, die eine geregelte Absicherung im Rahmen eines beruflichen Arbeitsmodells anstrebt. Wichtig ist in einem solchen Rahmen nicht ausschließlich die Orientierung am Prozess des künstlerischen Schaffens, sondern eine klare Ausrichtung auf dessen Ergebnisse. Hier liegt auch ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu pädagogisch-therapeutischen Arbeitsweisen. Während bei solchen die Wirkung des künstlerischen Prozesses auf den Menschen im Vordergrund steht, ist dies bei den im Rahmen der beruflichen Arbeit geplanten und realisierten Modellen weniger der Fall. Der Aspekt der Persönlichkeitsförderlichkeit der Tätigkeit spielt hier zwar im Rahmen von arbeitsorganisatorischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (wie in Kapitel 3.) dargestellt) eine Rolle, jedoch nicht die zentrale. Hauptziel ist die Schaffung eines Produktes, welches sich auf dem jeweiligen Kunstmarkt behaupten kann.

Die Bedeutung der Produktorientierung wird deutlich, wenn man die Finanzierungskonzepte der vorgestellten Modelle beleuchtet. Die künstlerischen Produkte spielen eine wichtige Rolle bei der Finanzierung der beruflichen Organisationsformen und ihrer Perspektiven. Bei allen angeführten Modellen ist die Finanzierung der Löhne der behinderten KünstlerInnen mit Hilfe der Geldmittel geplant, die im Rahmen von CD-Verkäufen, Auftritten, Medienbeiträgen, Ausstellungen, Aufführungen oder ähnlichem eingenommen werden. Das Geld, das durch die öffentliche Präsentation oder den Verkauf der künstlerischen Produkte eingenommen wird, hat also eine wichtige Bedeutung für die Projekte.

Die hergestellten künstlerischen Produkte spielen auch eine wesentliche Rolle für das Ansehen der Tätigkeit als professionell organisierte künstlerische Arbeit. In einer solchen Arbeit, die immer mit einem Bezug und einer Zielvorstellung in Richtung einer Öffentlichkeit ausgerichtet ist, spielt ein professionell gestaltetes Produkt eine große Rolle. Elisabeth BRAUN führt die künstlerisch-ästhetische Qualität des hergestellten Produktes neben der wirtschaftlichen Effizienz als entscheidendes Kriterium für künstlerische Arbeitsplätze an (BRAUN (2004), S. 3ff.).

In Hinsicht auf die Professionalität künstlerischer Arbeit sind also im Bezug auf das Produkt zwei Dinge entscheidend wichtig: die künstlerische Qualität des Produktes und sein ökonomisches Potential. Es ist in einem solchen Zusammenhang nicht sinnvoll, sich darauf zu verlassen, dass allein die Tatsache, dass Kunstwerke von Menschen mit

Behinderungen hergestellt wurden, die Kunstwertigkeit des Werkes ausmacht. Die Maßstäbe der jeweiligen Kunstszenen müssen auch an die Arbeit von Menschen mit Behinderung angelegt werden und eine Rolle bei der Einschätzung der Qualität der Werke spielen.

Beim Beispiel von Station 17 hat diese vermehrte Orientierung am professionell gestalteten Produkt und vor allem dessen Wichtigkeit im Rahmen des Finanzierungskonzeptes zu einer Pluralisierung der von der Betriebsstätte hergestellten Produktpalette geführt. Die Ausdehnung des Projektes in verschiedene künstlerische Bereiche hat nicht zuletzt auch mit der stärkeren Produktorientierung zu tun. Diese Entwicklung stellt eine Möglichkeit dar, mit der Notwendigkeit einer weitgehenden kommerziellen Produktorientierung umzugehen und gleichzeitig künstlerische Freiheit zu bewahren. Kai BOYSEN formuliert dies so: *„Eine Idee, um die künstlerische Freiheit auf einem bestimmten Level zu bewahren und trotzdem die kommerziellen Erwartungen zu erfüllen, ist bis jetzt aufgegangen. Das heißt, das Projekt Station 17 wurde um den Bereich Berufsbildungsbereich erweitert und um eine bewusste Herbeiführung einer Gruppierung, die diesem kommerziellen Druck auch gerecht wird.“* (BOYSEN (2004), S. 2). Hieraus lässt sich schließen, dass es ein Weg sein kann, mit dem Rahmen der beruflichen Organisierung entstehenden Produktivitätsdruck und dem Zwang zur Produktorientierung durch eine Ausweitung der künstlerischen Aktivitäten zu begegnen. Wichtig ist hierbei, darauf zu achten, dass zwischen einzelnen Teilen der Betriebsstätte keine Konkurrenzsituationen entstehen. Neue Teile dürfen nicht grundsätzlich das gleiche Publikum ansprechen wie die bereits etablierten. Bei Station 17 geschieht dies durch eine unterschiedliche Ausrichtung der Bands im Hinblick auf ihr Programm und damit die angesprochenen Konsumentengruppen.

Ein anderer Weg, mit diesen Erfordernissen umzugehen, ist die Annahme und Ausführung von Auftragsarbeiten externer Kunden. Dies ist vor allem bei den bildnerisch tätigen Projekten zu beobachten. In der Theaterarbeit und auch bei Station 17 gibt es solche Auftragsarbeiten so gut wie nicht, was sich jedoch als spartenspezifisch ableiten lässt. Zu beobachten ist jedoch, dass die bildenden KünstlerInnen nicht ausschließlich frei arbeiten, sondern des öfteren auch von außen kommende Aufträge erledigen. Dies kann bis zu einer Tätigkeit gehen, die Ähnlichkeiten zum Kunsthandwerk aufweist, wie wir es bei den Kraichgauer

Kunstwerkstätten gesehen haben, wo beispielsweise Weihnachtskarten hergestellt wurden. Charakteristisch ist ein Wechsel zwischen freier Kunstausübung, die ihre KäuferInnen erst später bei Ausstellungen oder ähnlichen Anlässen findet und Auftragsarbeiten, bei denen die KäuferInnen bereits im Vorfeld feststehen.

Hiermit geht auch ein entscheidender Wechsel in der Sichtweise auf das künstlerische Produkt einher. Bei der Herstellung muss immer schon der Faktor der wirtschaftlichen Rentabilität berücksichtigt werden. Hier besteht ein wesentlicher Unterschied zu im Rahmen der Freizeit organisierter künstlerischer Arbeit. Das Produkt muss wesentlich unter dem Aspekt seiner ökonomischen Möglichkeiten gesehen werden und auch auf diese hin überprüft werden. Mit dieser Entwicklung muss automatisch ein höherer „künstlerischer Produktivitätsdruck“ einhergehen. Da das künstlerische Produkt in einem solchen Zusammenhang nicht mehr nur als private Tätigkeit ohne kommerzielle Implikationen gesehen werden kann, sondern immer im Hinblick auf sein ökonomisches Potential untersucht werden muss, ändert sich der Blick auf dieses Produkt. Es wird von der reinen Bedürfnisbefriedigung im Rahmen des künstlerischen Ausdrucks zur Voraussetzung der ökonomischen Existenz. Diese Entwicklung kann sich auch problematisch auswirken im Hinblick auf eine Kommerzialisierung der Kunst und eines alleinigen Schielens auf ihre wirtschaftliche Verwertbarkeit. Eine solche Entwicklung hätte zur Folge, dass persönliche Stile der KünstlerInnen zugunsten einer Marktkonformität der hergestellten Produkte in den Hintergrund treten.

Die Verantwortlichen von Station 17 sehen den im Zuge der Professionalisierung der Betriebsstätte entstandenen „Produktivitätsdruck“ jedoch eher positiv im Sinne eines Motors für neue kreative Ideen (BOYSEN (2004), S. 2; GROTHAUS / TRUMM (2004), S. 10). Auch die Konsequenzen für die Gestaltung und Qualität des künstlerischen Produktes werden als positiv eingeschätzt: *„Wenn wir ein Programm erarbeiten, mit dem wir auf Tour fahren, dann muss das auch ein Programm sein, wo jetzt nicht im Vordergrund steht, dass da Behinderte auf der Bühne stehen, sondern die Musik steht im Vordergrund. Wenn wir da mit völlig langweiligen Sachen daherkommen, die nicht in den Kontext oder auch in den Zeitkontext passen, sind wir fehl am Platz. Insofern gibt's da natürlich einen Druck. Das ist auch das Ding bei jeder Band, dass sie natürlich erst mal das machen, was ihnen gefällt oder wo sie Spaß dran haben, aber dann auch danach zu schauen, ob das auf dem Markt erfolgreich ist.“*

(Christoph Grothaus, zit. nach TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 10). Es lässt sich also sehen, dass der nunmehr herrschende Zwang, auf dem Kunstmarkt auch wirklich verwertbare Produkte herstellen zu müssen, auch dazu führen kann, dass sich Produkte qualitativ weiterentwickeln. Dies kann auch zu einer Erweiterung kreativer Horizonte führen, wie sie oben bereits zur Sprache kam.

5.3.9.) Zusammenfassung

In den vorstehenden Ausführungen wurden Aspekte herausgearbeitet, die bei der Professionalisierung eines künstlerischen Projektes wichtig sind und bei der Organisierung solcher Angebote als Anbieter von Arbeitsplätzen bedacht werden sollten. Diese Faktoren sollen hier nochmals stichwortartig zusammengefasst werden.

Für die Einrichtung künstlerischer Arbeitsplätze sind folgende Aspekte zu bedenken:

- Als Voraussetzung der Strukturierung als Arbeitsplatz ist es hilfreich, wenn sich ein Projekt bereits in gewisser Weise am Markt etabliert hat, um eine Finanzierung über Wertschöpfung möglich zu machen.
- Bei einer Organisierung von künstlerischen Arbeitsplätzen von Gründung eines Projektes an müssen beträchtliche Anfangsinvestitionen getätigt werden. Ebenso ist ein langer Vorlauf nötig, in dem grundlegende Prozesse ablaufen müssen. In dieser Zeit ist eine Finanzierung über Wertschöpfung nicht möglich, es müssen evtl. alternative Finanzierungskonzepte gefunden werden.
- Bei der Realisierung eines Arbeitsprojektes ist die Zusammenarbeit mit einer Trägerorganisation von Vorteil, da in diesem Fall auf infrastrukturelle sowie finanzielle Ressourcen dieser Einrichtung zurückgegriffen werden kann.
- Die Trägereinrichtung muss bereit sein, ihr System der Arbeitsplatzgestaltung und der Strukturierung ihrer Arbeitsangebote so zu modifizieren, dass künstlerisch tätige Gruppen hier so wenig wie möglich an Grenzen stoßen. Hierfür ist evtl. auch eine Modifikation der Definition des Arbeitsbegriffes nötig. Eine solche Entwicklung muss in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten geschehen.
- Werden in ein Arbeitsprojekt Menschen mit Behinderungen aufgenommen, die vorher in anderen Bereichen tätig waren, so ist es nötig, ein Modell zu entwickeln, das sie nicht plötzlich aus ihren sozialen Zusammenhängen herausreißt und auch für die

Verantwortlichen an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eine zufriedenstellende Lösung darstellt (z.B. durch das Modell der Ko- Arbeitsplätze).

- Die Erfolgsaussichten eines künstlerischen Projektes sollten vorher bestimmt werden, soweit dies möglich ist.
- Die Umwandlung eines künstlerischen Projektes in dauerhaft gesicherte Arbeitsplätze hat positive Auswirkungen auf verschiedene Bereiche wie das Ansehen des Projektes in der Öffentlichkeit, die konkreten Arbeitsbedingungen, Arbeitsmotivation und das Ansehen der Trägerorganisation. Es können evtl. neue künstlerische Prozesse oder Arbeitsweisen ermöglicht und in Gang gesetzt werden.
- Für die Organisation künstlerischer Arbeitsplätze sind verschiedene Formen denkbar. Grundsätzlich erscheint eine Finanzierung über Kosten- und Pflegesätze der örtlichen Sozialbehörden am sinnvollsten. Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine solche Finanzierungsform finden sich in § 40 BSHG sowie in §§ 9, 33, 39 SGB IX. Zusätzliche Finanzierungsmaßnahmen wie Spenden, Sponsoring, Unterstützung von Vereinen sind hierbei hilfreich.
- Eine Säule zur Finanzierung solcher Projekte muss immer die Wertschöpfung durch eigene Produkte sein.
- Es ist notwendig, dass in solchen Projekten Fachleute der jeweiligen Kunstrichtung mitarbeiten, da nur mit diesen eine professionelle und qualitativ hochwertige Arbeit zustande kommen kann. Eine professionelle Arbeit in künstlerischen Feldern kann nur von Menschen geleistet werden, die Einblicke und Kontakte in die jeweiligen Kunstmärkte und -szenen haben.
- Bei einer Organisation im Rahmen der Behindertenhilfe ist es ebenfalls nötig, in diesem Feld Fachleute im Projekt zu beschäftigen. Ihre Aufgabe ist die professionelle Arbeit in den Feldern, in denen ein Projekt innerhalb der Behindertenhilfe verortet ist.
- Ausbildungs- und Weiterbildungsstrukturen für die Beschäftigten müssen in ihrer Notwendigkeit individuell bestimmt werden. Auch ihre Ausgestaltung muss individuell erfolgen (z.B. Bausteinsystem), eine für alle Beschäftigten gleich ablaufende Ausbildung kann nur in eng begrenzten Bereichen erfolgen.
- In den Bereichen der Präsentation, der Arbeitsweisen und des Verkaufs der Produkte ist es nötig, sich am spartenbezogenen Kunstmarkt zu orientieren. Nur so kann erreicht werden, dass ein Kunstprojekt hier ernstgenommen wird. Außerdem ist eine solche

Orientierung wichtig für den Prozess der Wertschöpfung, da nur professionell gestaltete Produkte Preise erzielen können, die eine Refinanzierung durch Wertschöpfung möglich machen.

- Bei der Beurteilung der entstandenen Kunst ist es nicht nützlich, die Entstehungsbedingungen (Behinderung der Künstlers / der Künstlerin) als dominierendes Qualitätsmerkmal einzustufen. Die entstandenen Kunstwerke müssen immer aufgrund szenetypischer Bewertungsmaßstäbe und ihrer tatsächlichen künstlerischen Qualität in realistischer Weise beurteilt werden.
- Beim Anschluss an eine Trägerorganisation ist es wichtig, dass alle inhaltlichen Entscheidungen weiterhin beim Projekt liegen und nicht durch die Trägerorganisation vorgegeben werden. Künstlerische Entscheidungen sollten von künstlerischen Fachleuten getroffen werden.
- Die freie Kunstaussübung der Beschäftigten sollte so wenig wie möglich von außen beeinflusst werden. Wichtig sind Authentizität und Echtheit des künstlerischen Ausdrucks. Auch bei Arbeitsformen, die eine Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung erfordern, sollte immer Respekt vor den künstlerischen Äußerungen aller Beteiligten gelten. Eine Beeinflussung, Inspiration und Motivation der Beschäftigten kann nie ganz ausgeschlossen werden, sie sollte jedoch so gestaltet werden, dass Bevormundung und Verfälschung persönlicher Stile ausgeschlossen ist.
- Künstlerische Betätigung im Rahmen berufsförmig gestalteter Maßnahmen muss immer unter der Maßgabe der Produktorientierung geschehen, d.h. Ziel eines Projektes muss es sein, professionelle künstlerische Produkte zu schaffen, die sich auf dem spartenspezifischen Markt behaupten können. Prozessorientierte pädagogisch-therapeutische Arbeitsansätze können im Hintergrund mitspielen, dürfen jedoch nicht die Hauptarbeitsformen darstellen. Hergestellte Produkte sollten immer auf ihr ökonomisches Potential hin überprüft werden.
- Um den kommerziellen Druck auf künstlerische Tätigkeiten nicht zu groß werden zu lassen, müssen unter Umständen neue Formen der Tätigkeit erschlossen werden (Gründung neuer Projektteile, Annahme von Auftragsarbeiten, kunsthandwerkliche Tätigkeiten etc.). Eine zu große Kommerzialisierung, die eine Verfälschung persönlicher Stile zur Folge hat, sollte dabei jedoch vermieden werden.

- Bei der Gründung neuer Projektteile sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass diese nicht in Konkurrenz zu bereits bestehenden Teilen treten. Eine Ausrichtung des Angebots auf verschiedene Käufer- bzw. Konsumentenschichten ist nötig, um eine gegenseitige Behinderung und Konkurrenzsituation nicht entstehen zu lassen.

6.) Subjektive Sichtweisen auf das Modell Künstlerarbeitsplatz

In den vorangegangenen Kapiteln wurde bereits eine Beschreibung des Modells der künstlerischen Arbeitsplätze unter strukturellen Gesichtspunkten geleistet. Die Darstellung beschränkte sich bisher auf weitgehend objektiv nachprüfbare Fakten und sollte dazu dienen, eventuell an einigen Stellen Anknüpfungspunkte und Ideen für die Gestaltung künstlerischer Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen zu bieten und zu eröffnen.

Nun soll dieser Überblick noch um eine weitere Ebene ergänzt werden. Denn eine vollständige Beschreibung und Analyse des Modells der künstlerischen Arbeitsplätze kann und sollte sich nicht lediglich auf die bisher abgehandelten objektiven Fakten beschränken, sondern muss auch subjektive Aspekte und Erlebensweisen der in diesen Feldern beschäftigten Menschen mit einbeziehen. Solche subjektiven Erlebensweisen sollen im Folgenden dargestellt werden. Dabei werden sowohl Aussagen von MitarbeiterInnen als auch solche von Beschäftigten von Station 17 einbezogen.

Das Kapitel stützt sich auf die Auswertung von 12 Interviews, welche ich während meines Praktikums bei Station 17 führen konnte. Es sind dies zwei Interviews mit leitenden MitarbeiterInnen der Betriebsstätte sowie zehn Interviews mit Beschäftigten aus verschiedenen Betriebsstättenteilen. Während es in den Interviews mit den Beschäftigten mein explizites Anliegen war, etwas über subjektive Sichtweisen und Erlebensweisen zu erfahren, ging es bei den Gesprächen mit den MitarbeiterInnen hauptsächlich um die Gewinnung von Sachinformationen. Ihre subjektiven Sichtweisen nahmen hingegen in den Interviews weniger Raum ein. Die in diesen Gesprächen gewonnenen objektiven und strukturellen Informationen wurden bereits in Kapitel 5. ausgewertet und einbezogen. Aus diesen Gründen fällt im Folgenden die Darstellung in Bezug auf die MitarbeiterInnen wesentlich kürzer aus als die im Bezug auf die Beschäftigten der Betriebsstätte.

Nach einer strukturellen Beschreibung der Betriebsstätte richtet sich nun also der Fokus hauptsächlich auf die MusikerInnen und SchauspielerInnen selbst. Im Rahmen eines solchen Zugangs sollen diejenigen Fragen und Aspekte beleuchtet werden, die den KünstlerInnen als direkt in diesem System der künstlerischen Arbeitsplätze tätigen Personen wichtig sind.

Ich gehe hierbei davon aus, dass die bei Station 17 beschäftigten Menschen als ExpertInnen in eigener Sache zu sehen sind. Nicht zuletzt aus diesem Grund wäre eine Darstellung, die sich lediglich auf die Aussagen von Verantwortlichen stützt, ungenügend und unvollständig. Von der Berücksichtigung der Standpunkte der MusikerInnen und SchauspielerInnen der Betriebsstätte verspreche ich mir einen direkteren Zugang zu den Erlebensweisen der Beschäftigten im Feld der künstlerischen Arbeitsplätze. So ist es in diesem Kapitel mein ausdrückliches Anliegen, ihre Perspektiven in meine Analyse zu integrieren.

Hierbei ist es mir wichtig, nochmals darauf hinzuweisen, dass ich in diesem Kapitel nicht um eine ausgewogene Darstellung von verschiedenen Möglichkeiten der Ausgestaltung des Konzeptes Künstlerarbeitsplatz bemüht bin. Eine solche sollte in den vorherigen Kapiteln erfolgt sein. Ich möchte dagegen betonen, dass das hier Beschriebene Sichtweisen darstellt, wie sie einzelne im System der künstlerischen Arbeitsplätze tätige Menschen vertreten und erleben. Hierbei kann ich mich lediglich auf eine Betriebsstätte beziehen, nämlich Station 17. Andere künstlerische Betriebsstätten sollen hier nicht mehr Thema sein. So ist meine Darstellung in diesem Kapitel als streng subjektiv und auf eine Betriebsstätte beschränkt anzusehen.

6.1.) Sichtweisen von MitarbeiterInnen

Wie oben bereits erwähnt, werden die subjektiven Sichtweisen von leitenden MitarbeiterInnen, wie sie hier Thema sein sollen, nur einen kleinen Teil dieses Kapitels ausmachen. Die Gründe hierfür wurden oben bereits genannt. Da jedoch in den Interviews, die ich mit Kai Boysen, Andrea Trumm und Christoph Grothaus führen konnte, neben Sachinformationen auch Aussagen über persönliche Einschätzungen und Sichtweisen enthalten waren, halte ich es für sinnvoll, diese im Folgenden darzustellen.

Das für dieses Kapitel relevante Thema in den Interviews war vor allem die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen in einer künstlerischen Betriebsstätte im Gegensatz zu denen in einem Freizeitprojekt. Als weitere Themen wurden kurz persönliche Einschätzungen zur Übertragbarkeit des Modells in andere Zusammenhänge sowie die veränderte Sichtweise auf Musik als Produkt angesprochen.

6.1.1.) Wahrnehmung und Veränderung der Arbeitsbedingungen in einer künstlerischen Betriebsstätte

Alle von mir interviewten MitarbeiterInnen waren bereits bei Station 17 tätig, als die Band noch im Freizeitbereich existierte. Kai Boysen und Andrea Trumm sind seit der Anfangszeit bei der Band, Christoph Grothaus kam mit der Band erstmals im Rahmen von Theaterproduktionen in Kontakt. Insofern kennen alle drei die Arbeitsbedingungen vor der Umwandlung in ein Berufsprojekt und sind in der Lage, sie mit den heutigen zu vergleichen.

Zunächst betonten alle MitarbeiterInnen, dass sich die Arbeitsbedingungen und Voraussetzungen mit der Umwandlung des Freizeitprojektes in künstlerische Arbeitsplätze deutlich gebessert haben. Eine steigende Professionalität in diesen Bereichen wurde von allen von mir interviewten leitenden MitarbeiterInnen festgestellt. In den Interviews erwähnten sie als Beispiele hierfür Faktoren wie den Personalschlüssel oder die Organisation der konkreten pädagogischen Arbeit. Im Zuge dieser zunehmenden Professionalität haben sich nach ihrer Wahrnehmung die Ausgangsbedingungen für die künstlerische Arbeit deutlich verbessert und es wurde möglich, Dinge zu schaffen, die im Rahmen eines Freizeitprojektes nicht möglich waren (BOYSEN (2004), S. 2; TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 8).

Näher ausgeführt wurde dieser Punkt in den Interviews, wenn von verbesserten infrastrukturellen Voraussetzungen gesprochen wurde, die durch die Aufnahme in die Werkstattstrukturen entstanden sind. So wurden beispielsweise Faktoren wie die verbesserte Ausstattung mit Räumlichkeiten und die vergrößerten personellen oder zeitlichen Ressourcen erwähnt. Hierdurch ist es in der Wahrnehmung der MitarbeiterInnen möglich geworden, eine größere Kontinuität in der täglichen Arbeit zu erreichen, die es möglich macht, die künstlerische Entwicklung einzelner Beschäftigter

besser zu fördern. Eine fundiertere künstlerische Arbeitsweise wird dadurch ihrer Ansicht nach möglich. Des weiteren werden die Veränderung hin zur regelmäßigen Arbeit innerhalb einer Tagesstruktur und einer geregelten Arbeitswoche als Veränderungen erlebt. Ebenso spielt die Tatsache, dass die Beschäftigten künstlerische Tätigkeiten nun als ihren Beruf ansehen, hier mit hinein. Insgesamt bietet die Organisation im Rahmen von Arbeitsmaßnahmen für alle ein höheres Maß an Beständigkeit (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 7 / 8).

Zu dieser Professionalisierung der Arbeitsbedingungen gehört allerdings auch ein bürokratischer Mehraufwand, den die Überführung in Werkstattverhältnisse mit sich gebracht hat (BOYSEN (2004), S. 11; TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 1, S. 7). Dieser stellt einen weiteren wesentlichen Teil der wahrgenommenen Veränderungen in den Arbeitsbedingungen dar, der in beiden Interviews er mehrmals angesprochen wurde. Neben bürokratischen Aufgaben gehören hierzu auch Elterngespräche und andere Absprachen, die früher nicht in so hohem Maße nötig waren. Insgesamt wurde in den Interviews deutlich, dass Station 17 mit der Umwandlung in Werkstattarbeitsplätze aus der Sichtweise der leitenden MitarbeiterInnen deutlich an Komplexität gewonnen hat und dass die Arbeit in einer künstlerischen Betriebsstätte bedeutend komplizierter geworden ist, als sie zu Zeiten der Existenz von Station 17 als Freizeitprojekt war (BOYSEN (2004), S. 15, TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 7 / 8).

Auch die Entstehung eines gewissen Produktivitätsdrucks durch die Notwendigkeit der Refinanzierung wird zur Sprache gebracht. Jedoch schätzen die MitarbeiterInnen die momentane Situation so ein, dass Station 17 mit diesem Druck gut umgehen kann (BOYSEN (2004), S. 2). Hierdurch wird einerseits die Erschließung neuer Bereiche ermöglicht, was vorher in diesem Maße nicht möglich war. Allerdings zwingt die Verpflichtung zur Herstellung kommerziell erfolgreicher Produkte andererseits die Betriebsstätte und somit auch ihre einzelnen Teile dazu, aktiv solche neuen Bereiche zu erschließen, um einen kommerziellen Erfolg möglich zu machen. Die Arbeitsbedingungen unter dieser Verpflichtung werden also als ambivalent empfunden. Mehr zu diesem Thema wird in Kapitel 6.1.3. gesagt werden.

Solche Ambivalenzen in der Wahrnehmung seiner Arbeitssituation beschrieb Kai BOYSEN im Interview. Auf der einen Seite betonte er die professionelleren Arbeitsbedingungen und die hieraus erwachsenden Möglichkeiten für künstlerische

Entstehungsprozesse, auf der anderen Seite beschreibt er eine Reihe frustrierender Erlebnisse, die hauptsächlich mit bürokratischen Aufgaben und Vorgaben zu tun haben, die auf die Struktur der Werkstätten zurückgehen. Die zunehmende Komplexität empfindet Boysen als wesentlich schwieriger handhabbar (BOYSEN (2004), S. 15). So sagte er im Interview: *„Was den Spaß an der Arbeit angeht, das hält sich so die Waage. Die frustrierenden Erlebnisse, die mit Werkstatt zu tun haben halten sich mit den schönen Erlebnissen, die man hat, wenn künstlerisch etwas entstanden ist, noch die Waage.“* (BOYSEN (2004), S. 15). So beschreibt Boysen auf die Frage nach Nachteilen der Werkstattstrukturen auch die neuen bürokratischen Pflichten und würde sich eine Entlastung in diesem Bereich wünschen (BOYSEN (2004), S. 16). Positive Seiten dieser Strukturen hingegen heben Andrea Trumm und Christoph Grothaus hervor, wenn sie beispielsweise in der Anwendung des QED- Prinzips (Qualitativer Entwicklungsdialog) eine Chance sehen, sich mit einzelnen Beschäftigten pädagogisch fundiert auseinander zu setzen und differenziertere Anregungen für deren künstlerische Weiterentwicklung zu erarbeiten (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 9).

Im Bezug auf inhaltliche Vorgaben beschrieben meine InterviewpartnerInnen eine große Freiheit, was die künstlerischen Produkte der Betriebsstätte angeht. Vorgaben oder Einschränkungen von Seiten des Trägers nehmen sie nicht wahr (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 1, S. 8, BOYSEN (2004), S. 12).

Als neue Anforderung an MitarbeiterInnen im Kontext der neuen Arbeitssituation beschreibt Kai Boysen ein hohes Maß an Flexibilität und eine Abwendung von eingefahrenen Vorstellungen aus der Behindertenhilfe. So sei nun eine erhöhte Flexibilität in den Bereichen von Arbeitszeiten und Engagement nötig, um als MitarbeiterIn bei Station 17 tätig zu sein. Die Veränderung der Strukturen hin zur berufsmäßigen Arbeit brachte weiterhin die Trennung in MitarbeiterInnen mit pädagogischem Schwerpunkt und solche mit künstlerischem Schwerpunkt, was für Boysen künstlerische und musikalische Kenntnisse auf Seiten der pädagogischen Kräfte nicht mehr zwingend nötig macht (BOYSEN (2004), S. 3). Für Christoph Grothaus spielen bei MitarbeiterInnen dagegen eher die künstlerischen Fähigkeiten eine Rolle, wobei er pädagogischen Fähigkeiten ebenfalls eine hohe Bedeutung zuspricht (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 11 / 12)

Seine veränderte Rolle vom Musiker hin zum Leiter oder Manager, der hauptsächlich organisatorische und administrative Aufgaben innehat, nimmt Kai Boysen als einen massiven Einschnitt in sein Berufsleben wahr, den er als brutal beschreibt. Seiner Meinung nach war dieser Schritt jedoch im Zug der Professionalisierung nötig und hatte positive Auswirkungen auf die Gruppe (BOYSEN (2004), S. 2). Auch Andrea Trumm beschreibt eine solche Veränderung in ihrer Arbeit, auch bei ihr hat sich der Schwerpunkt in Richtung administrativer Aufgaben verschoben (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 1). Dieser Faktor scheint das Berufsleben beider sehr zu beeinflussen, da es nötig wurde, das eigene berufliche Selbstverständnis neu zu definieren.

Zusammenfassend kann man die beschriebenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der leitenden MitarbeiterInnen als durchaus ambivalent beschreiben. Schlagen auf positiver Seite professionellere infrastrukturelle und abgesicherte Arbeitsverhältnisse zu Buche, so werden auch Veränderungen dargestellt, die als schwierig wahrgenommen werden. Neben bürokratischen und durch die Werkstattstruktur vorgegebenen Mehrarbeiten sind in diesem Bereich vor allem Veränderungen in den beruflichen Aufgabenfeldern zu nennen, die eine Modifikation des eigenen beruflichen Selbstverständnisses nötig machen.

6.1.2.) Persönliche Einschätzungen zur Übertragbarkeit des Modells Station 17 in andere Zusammenhänge

Die Einschätzungen der MitarbeiterInnen zur Übertragbarkeit des Modells Station 17 auf andere lokale und infrastrukturelle Zusammenhänge war ebenfalls Thema in den Interviews. Die interviewten Personen hatten unterschiedliche Einschätzungen, was eine solche Übertragbarkeit betrifft.

Insgesamt wird eine Übertragbarkeit des Modells in andere Zusammenhänge durchaus als möglich angesehen. Nach Kai Boysens Einschätzung ist es jedoch nötig, in der Anfangszeit alternative Finanzierungsstrukturen zu verwenden, wenn ein Projekt noch nicht genügend eigene Wertschöpfung erbringen kann. Dieser Sachverhalt wurde oben bereits beschrieben. Boysen betonte im Interview, dass zur Erreichung einer genügend großen Wertschöpfung verschiedene Faktoren wichtig sind, die eine lange Zeit zum

Aufbau benötigen. Es sind dies seiner Meinung nach geeignete MusikerInnen und MitarbeiterInnen, infrastrukturelle Bedingungen, ein umfangreiches künstlerisches Repertoire und ähnliches. Boysen hält eine Anfangsfinanzierung über Mittel aus der Öffentlichkeitsarbeit für sinnvoll. Auch ist es aus seiner Sicht nötig, von Beginn an professionelle künstlerische Arbeit zu leisten und nicht auf Freizeit- und Amateurniveau zu beginnen (BOYSEN (2004), S. 10 / 11).

Auch Andrea Trumm und Christoph Grothaus sehen solche Möglichkeiten der Übertragbarkeit. Sie sind der Meinung, dass auch andere künstlerische Projekte sich die Erfahrungen von Station 17 zunutze machen könnten und aus den hier gemachten Erfahrungen Inspirationen für die eigene Arbeit ziehen können. Lösungen im finanziellen Bereich, wie sie bei Station 17 geschaffen wurde, sieht Andrea Trumm als mögliches Modell auch für andere Zusammenhänge und Projekte an, um dort professionellere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Christoph Grothaus jedoch sprach in dem Interview an, dass auch die Etablierung am Markt ein wichtiger Faktor ist. So profitiert seiner Meinung nach kUNDEKÖNIG momentan noch in hohem Maße von der Öffentlichkeit, die Station 17 schafft und ist davon abhängig, vor allem im Hinblick auf Auftrittsangebote. Damit macht er auf ein Problem der Übertragbarkeit aufmerksam, dass bereits weiter oben angesprochen wurde: Die Notwendigkeit der Etablierung eines Projektes. Um am Markt eine eigenständige Wertschöpfung erzielen zu können, scheint es nützlich zu sein, ein „Zugpferd“ zu haben, das bereits über einige Bekanntheit verfügt. Nur so scheint es momentan möglich zu sein, in einem genügenden Ausmaß Angebote zu erhalten, die eine eigenständige Wertschöpfung ermöglichen (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 3). Über diese Problematik habe ich bereits weiter oben geschrieben (5.3.1.), weshalb darauf hier nicht mehr ausführlicher eingegangen werden soll.

Abschließend lässt sich sagen, dass alle MitarbeiterInnen grundsätzlich die Möglichkeiten einer Übertragbarkeit des Modells von Station 17 sehen, dass jedoch das Erzielen einer ausreichend großen Wertschöpfung als das größte Problem hierbei gesehen wird.

6.1.3.) Sichtweisen auf Musik als Produkt

Bei der Planung der Interviews war es eine These von mir, dass sich mit der Umwandlung eines künstlerischen Projektes in berufliche Arbeit auch die Sichtweise auf das Produkt dieser Arbeit, in diesem Fall also die Musik, verändert. Mich interessierte bei meinen Interviews, ob und wie die Verantwortlichen bei Station 17 eine solche Veränderung erleben.

Die Sichtweisen auf Musik im Rahmen künstlerischer Berufsarbeit veränderten sich erstmals im Vorfeld der Neustrukturierung. So wurde anfangs ein kommerzieller Druck von den Verantwortlichen befürchtet, der eine Gefährdung für das Projekt und seine Authentizität darstelle. Die Verpflichtung, kommerziell erfolgreiche Produkte hervorzubringen, wurde im Vorfeld als Gefahr angesehen. Kai Boysen bringt diese Befürchtungen im Interview auf den Punkt: *„Die Gefahr, die wir sahen, war der Verlust der künstlerischen Freiheit und dass der kommerzielle Druck vieles von dem Charakter, der Station 17 ausmacht, nehmen würde. Dass es im Endeffekt nicht mehr darum gehen würde, künstlerisch etwas zu entwickeln, was dem kreativen Output der Behinderten entspricht, sondern eher so etwas, was bedeutet, wir machen nur noch etwas, um Geld zu verdienen, um Arbeit zu finanzieren. Die Angst also vor einer zu großen Kommerzialisierung der eigenen Arbeit.“* (BOYSEN (2004), S. 1).

Diesen befürchteten Druck nehmen die Verantwortlichen heute auch wahr, jedoch in anderer Weise als befürchtet. So äußerten alle Interviewten, dass Station 17 heute ihrer Ansicht nach mit dem Anspruch einer kommerziellen Verwertbarkeit angemessen umgehen könne. Eine Möglichkeit eines solche Umgangs stellt die Erweiterung der Betriebsstätte dar, die dabei hilft, den kommerziellen Druck auf mehrere Schultern zu verteilen. Durch die Entstehung der Projektteile KUNDEKÖNIG, Von der Rolle und tanzbar werden jeweils andere „Kundenkreise“ angesprochen, was hilft, die Wertschöpfung auf eine breitere Grundlage zu stellen. So bleibt es nach Ansicht der Verantwortlichen möglich, künstlerische Integrität zu wahren und dennoch dem Druck standzuhalten (BOYSEN (2004), S. 2).

Nichtsdestotrotz wurde in den Interviews ein Produktivitätsdruck angesprochen. Die Musik kann nun nicht mehr ausschließlich um ihrer selbst willen gemacht werden, sondern muss immer auch ein kommerzielles Potential mit im Blick haben. Auch der

Gewinn neuer Publikumsschichten wird nun zur Pflicht, um nicht in der Bedeutungslosigkeit zu verschwinden (BOYSEN (2004), S. 8). Eine Etablierung am Markt muss so immer neu hergestellt werden, was einen erheblichen Anteil dieses Drucks ausmacht. Der Zwang, vom künstlerischen Produkt leben zu müssen, macht qualitativ hochwertige und auch ein Stück weit an ökonomischer Verwertbarkeit orientierte Arbeit nötig. Auf einen Bonus, der auf die Behinderungen der MusikerInnen zurückgeht, kann und will Station 17 als künstlerische Betriebsstätte nicht mehr setzen (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 10).

Insgesamt wird der entstehende Produktivitätsdruck aber eher als Motor für neue Entwicklungen angesehen (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 10, BOYSEN (2004), S. 2). So entstehen auch neue kreative Freiräume, die eine Erschließung neuer Felder nicht nur nötig, sondern auch erst möglich macht. Wie oben bereits erwähnt (6.1.1.), tragen die Arbeitsbedingungen, zu denen sicherlich auch der Charakter der Musik als Produkt zu rechnen ist, nach Meinung der Verantwortlichen viel dazu bei, dass künstlerische Grenzen neu gezogen und erweitert werden können (TRUMM / GROTHAUS (2004), S. 8).

Insgesamt nehmen die Verantwortlichen also zwar einen Produktivitätsdruck im Bezug auf die Musik wahr, sie sind jedoch der Meinung, dass Station 17 mit diesem Druck gut umgehen kann und dass er sogar positive Auswirkungen auf die Betriebsstätte hat. Ein Verlust künstlerischer Integrität zugunsten eines größeren kommerziellen Erfolges wird nicht wahrgenommen. Nichtsdestotrotz muss das künstlerische Produkt nun tatsächlich als Produkt wahrgenommen werden, Überlegungen zu ökonomischen Erfolgchancen müssen berücksichtigt werden. Dies verpflichtet aber auch dazu, eine qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, was sich wiederum positiv auf das künstlerische Produkt auswirken kann.

6.2.) Sichtweisen von Beschäftigten

Die Gründe für die Einbeziehung der Sichtweisen von Beschäftigten bei Station 17 wurden oben bereits erwähnt. Die bisherigen Ebenen der Beschreibung des Modells sollen hier um eine weitere ergänzt werden, nämlich um die Sichtweisen derjenigen Menschen, die unmittelbar Erfahrungen mit künstlerischen Arbeitsplätzen aufweisen

können, da sie in diesen Zusammenhängen täglich arbeiten. Wie bereits erwähnt, gehe ich davon aus, dass die Beschäftigten der künstlerischen Betriebsstätte als ExpertInnen im Bezug auf das Erleben der Arbeit hier gesehen werden müssen. Daher ist es nötig, ihre Standpunkte darzustellen und diese als direkte Informationsquellen zu nutzen.

Ich hatte die Gelegenheit, Interviews mit zehn Beschäftigten von Station 17 zu führen, die in verschiedenen Teilen der Betriebsstätte arbeiten. Von der Band kUNDEkÖNIG konnte ich mit Carsten Schnarthorst, Elisabeth Radziejewski, Peter Burhorn, Robin Enxing, Thorsten Graf sowie Sebastian Stuber Gespräche führen. Sebastian Stuber ist gleichzeitig noch in der Band Station 17 tätig. Weitere MusikerInnen von Station 17, die sich zu Interviews bereitklärten, waren Birgit Hohnen, Felix Schnettler und Carl-Heinz Hille, der zugleich als Schauspieler bei Von der Rolle arbeitet. Des weiteren führte ich ein Gespräch mit Heidi Fischer, die ebenfalls bei Von der Rolle tätig ist. Felix Schnettler, Carl-Heinz Hille und Elisabeth Radziejewski arbeiten zusätzlich noch bei station 17 tanzbar.

6.2.1.) Vorheriger Werdegang

Um die Aussagen der KünstlerInnen besser einordnen zu können, ist es wichtig zu sehen, dass die von mir interviewten Personen ganz unterschiedliche Lebensläufe aufweisen und dass sich der Kontakt mit Station 17 und die Wege der Einzelnen bis hin zur heutigen Situation jeweils individuell gestaltet haben. Bei der Analyse der Interviews fiel es mir auf, dass diese Wege bei den Beschäftigten von Station 17 keinesfalls einheitlich sind, sondern große Unterschiede aufweisen. Ich werde im Folgenden die Informationen aus den Interviews darstellen, die sich auf vorhergehende Aktivitäten in den Feldern Arbeit, arbeitsvorbereitende Maßnahmen oder Schule beziehen sowie auf die Art und Weise, wie der erste Kontakt mit Station 17 zustande kam. Im nächsten Kapitel wird dann noch gesondert auf die Vorerfahrungen der Einzelnen in künstlerischen oder musikalischen Bereichen eingegangen werden.

Der erste Aspekt, der hier zu berücksichtigen ist, ist die Vorgeschichte der Befragten, also die Frage, ob und wo sie vor Station 17 gearbeitet haben, ob sie direkt von der Schule zu Station 17 kamen und welche Schulart sie besucht haben. Betrachtet man die Aussagen in den Interviews, so ergibt sich ein recht breit gefächertes Bild.

Der größte Teil der interviewten Personen hat eine Werkstatt für behinderte Menschen besucht, bevor sie die berufliche Arbeit bei Station 17 aufnahmen (HILLE (2004), S.1; HOHNEN (2004), S. 1; FISCHER (2004), S.1; SCHNARTHORST (2004), S. 1; SCHNETTLER (2004), S. 1). Der Übergang zur berufsmäßigen Arbeit bei Station 17 gestaltete sich bei den Einzelnen jeweils unterschiedlich. So waren zwei der befragten Personen, nämlich Carl- Heinz Hille und Birgit Hohnen, bereits bei Station 17, als das Projekt noch im Freizeitbereich existierte und arbeiteten parallel in Werkstätten. Carl-Heinz Hille hatte bereits einen anderen künstlerischen Arbeitsplatz bei den Schlumpfern, bevor er aufgrund von Unstimmigkeiten dort zu Station 17 wechselte (HILLE (2004), S. 1). Während er den Arbeitsplatzwechsel zu Station 17 komplett vollzogen hat, greift Birgit Hohnen auch heute noch auf die Möglichkeit eines Koarbeitsplatzes zurück. Dieser besitzt für sie auch eine große Wichtigkeit, da er ihr ein hohes Maß an sozialer Sicherheit und auch eine ebenfalls erfüllende Arbeit bietet (HOHNEN (2004), S. 3). Die Lösung des Koarbeitsplatzes scheint hier auf Dauer angelegt zu sein. Im Fall von Heidi Fischer dagegen wurde die Möglichkeit eines Koarbeitsverhältnisses genutzt, um den Übergang zwischen zwei Arbeitsverhältnissen zu ermöglichen. Nachdem sie eine Zeit lang auf einen Koarbeitsplatz in der WfbM zurückgriff, arbeitet sie seit 2004 vollständig bei Station 17 (FISCHER (2004), S. 2 / 3). Bei den beiden anderen Personen wurde ein kompletter Wechsel der Arbeitsstelle ohne Zwischenlösungen vollzogen. In diesen beiden Fällen existierte Station 17 bereits als künstlerische Betriebsstätte, als der Wechsel aus einem anderen Bereich der WfbM stattfand. Beide kamen über Praktika zur Betriebsstätte und wurden danach fest übernommen (SCHNARTHORST (2004), S. 1; SCHNETTLER (2004), S. 1).

Zwei weitere von mir interviewte Personen kamen direkt nach der Schule zu Station 17. Sie waren die ersten, die sich direkt bei Station 17 um einen Ausbildungsplatz bewarben und den Berufsbildungsbereich in der Betriebsstätte durchlaufen konnten. Beide absolvierten eine geteilte Berufsausbildung, da aufgrund der mangelnden Erfahrung eine spätere Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nicht gewährleistet werden konnte. So wurde der Berufsbildungsbereich von beiden zum Teil im Rahmen der Alsterdorfer Werkstätten und zum Teil bei Station 17 durchlaufen (ENXING (2004), S. 1; GRAF (2004), S. 1). Am Ende der Ausbildung stand für beide die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis bei Station 17. Weitere zwei Personen

hatten bereits berufsvorbereitende und berufsbildende Maßnahmen durchlaufen und befanden sich in einer Phase der Arbeitssuche, als sie auf Station 17 stießen (STUBER (2004), S. 1 / 2; RADZIEJEWSKI (2004), S. 1). Auch sie begannen mit Praktika, an deren Ende die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bei Station 17 stand. Eine weitere Person absolvierte nach dem Hauptschulabschluss eine klassische Musikausbildung im Musikschulbereich (BURHORN (2004), S. 1).

In der Auswertung der Interviews wurde weiterhin deutlich, dass sich der erste Kontakt mit Station 17 unterschiedlich gestalten kann. Bei den von mir interviewten Personen kamen drei hauptsächliche Arten der Kontaktherstellung vor: so geschah die Kontaktaufnahme bei vielen durch MitarbeiterInnen der Behindertenhilfe oder Eltern als Kontaktpersonen. Außerdem gab es Personen, die bereits über persönliche Kontakte zu Station 17 verfügten oder im Rahmen von Initiativen der Betriebsstätte selbst mit dieser in Kontakt kamen. Die meisten der von mir interviewten Personen wurden von MitarbeiterInnen aus der Behindertenhilfe, die in ihrem Umfeld arbeiteten oder durch Eltern auf Station 17 und die damit verbundenen Möglichkeiten des Musikmachens bzw. der künstlerischen Berufstätigkeit aufmerksam. Diese MitarbeiterInnen kamen entweder aus dem Bereich des Wohnens (HILLE (2004), S. 1; HOHNEN (2004), S. 1) oder aus dem Bereich der Arbeitsassistenz (STUBER (2004), S. 1). In diesen Fällen wurden die Beschäftigten direkt von Anderen angesprochen, die der Meinung waren, das Angebot könnte für die von ihnen Betreuten interessant sein. Über diese Wege kam dann der Kontakt mit Station 17 zustande. Bei einer Person wurden die Eltern auf die Möglichkeit für ihren Sohn aufmerksam, einen künstlerischen Beruf zu ergreifen (ENXING (2004), S. 1). Über persönliche Kontakte kamen zwei Musiker in Kontakt mit Station 17. In einem Fall lief der persönliche Kontakt über einen Freund, der bereits bei Station 17 arbeitete (GRAF (2004), S. 2), im anderen Fall über Geschwister, die einen Mitarbeiter von Station 17 kannten (BURHORN (2004), S. 1). Zwei der von mir interviewten Beschäftigten wurden auf das Angebot durch Aktivitäten aufmerksam, die von Station 17 ausgingen, nämlich einmal durch einen Workshop (FISCHER (2004), S. 1) und einmal durch eine Anzeige in einer Publikation des Hamburger Vereins „Leben mit Behinderung“ (SCHNETTLER (2004), S. 1). Diese beiden waren auch die einzigen von mir interviewten Beschäftigten, die nicht ausdrücklich erwähnten, durch andere auf

das Angebot von Station 17 aufmerksam geworden zu sein. Alle anderen erwähnten ausdrücklich eine Hilfsperson, die sie auf das Angebot aufmerksam machte.

Die oben dargestellten Informationen halte ich für ein Verständnis der subjektiven Aussagen und Ansichten für wichtig. Im Bewusstsein über die heterogenen Lebensläufe und auch die äußerst individuell verlaufenden Kontakte mit Station 17 ist es möglich, Einschätzungen und Sichtweisen besser einordnen und interpretieren zu können. Es wird klar, dass Aussagen einer Person, die bereits seit 1988 Erfahrungen mit der Band gesammelt hat, nur eingeschränkt vergleichbar sind mit Aussagen anderer, die erst 2002 hinzustießen und Station 17 von Anfang an als einen Ort erlebten, an dem sie ihrer Berufsarbeit nachgehen. Es wird deutlich, dass die im Folgenden von mir dargestellten subjektiven Sichtweisen auf einem breiten Spektrum von Erfahrungshintergründen zu interpretieren sind. Auch ist ersichtlich, dass es eine „Normalkarriere“ bei den von mir interviewten Personen nicht gibt.

Eine weitere Dimension dieser Hintergründe sind die Erfahrungen der Einzelnen in künstlerischen Feldern außerhalb der Betriebsstätte. Auf diese wird im folgenden Teil eingegangen werden.

6.2.2.) Vorerfahrungen im künstlerischen oder musikalischen Bereich

Neben den beruflichen und schulischen Laufbahnen der einzelnen von mir interviewten Beschäftigten soll nun ein weiterer Aspekt der Lebensläufe beleuchtet werden, der unmittelbar mit der Arbeit bei Station 17 zu tun hat. Es sind dies die Vorerfahrungen der Einzelnen mit Musik und Kunst. Es soll also dargestellt werden, ob und wie die Einzelnen bereits in künstlerischen Feldern aktiv waren, bevor sie die Gelegenheit dazu bekamen, diese Aktivitäten zu ihrem Beruf zu machen.

Wie oben bereits erwähnt, waren zwei der von mir interviewten Personen bereits bei Station 17, als die Band noch im Rahmen der Freizeitarbeit existierte (HILLE (2004), S. 1; HOHNEN (2004), S. 1). Insofern hatten die beiden die längste und kontinuierlichste Möglichkeit aller von mir Befragten, Erfahrungen im musikalischen Bereich und sogar konkret mit der Arbeitsweise von Station 17 zu sammeln. Bei Carl- Heinz Hille wird dies noch durch weitere künstlerisch- kulturelle Tätigkeiten ergänzt. So arbeitete er vor Station 17 bei den Schlumpfern, was ihm Gelegenheit bot, sowohl in einem

künstlerischen Feld tätig zu sein als auch das System der künstlerischen Arbeitsplätze kennen zu lernen. Außerdem war er an den Theaterproduktionen von Station 17 beteiligt, verfügt also über einen breiten Erfahrungsschatz im Bezug auf künstlerische Tätigkeiten verschiedener Art (HILLE (2004), S. 1 / 2). In den beiden Interviews mit Carl- Heinz Hille und Birgit Hohnen sind jedoch keine Hinweise darauf zu finden, dass vor dem Kontakt mit Station 17 konkrete Erfahrungen im künstlerischen oder musikalischen Bereich stattgefunden haben. Lediglich Aussagen, die auf ein großes Interesse an Musik (HOHNEN (2004), S. 6) oder den schon früh ausgeprägten Wunsch, Musik zu machen (HILLE (2004), S. 1), schließen lassen, kommen vor.

Vorerfahrungen im Bereich der Musik können fast alle der von mir Befragten aufweisen. Die Art der Vorerfahrungen stellt sich jedoch unterschiedlich dar. Bei einigen blieb es in den Gesprächen bei Andeutungen, die jedoch darauf schließen lassen, dass auch bereits vor der Tätigkeit bei Station 17 der Kontakt mit Musik ausgeprägt war und auch selbst Musik gemacht wurde. Meist sind dies Aussagen, die Musik als das eigene Hobby bezeichnen (GRAF (2004), S. 1; SCHNARTHORST (2004), S. 2; STUBER (2004), S. 2).

Bei vielen meiner InterviewpartnerInnen kam auch zum Ausdruck, dass sie bereits vor der Tätigkeit bei Station 17 Unterricht in verschiedenen musikalischen Feldern hatten. So wurden die Felder Gesang (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2) und Keyboard (STUBER (2004), S. 2) in den Interviews ausdrücklich erwähnt. Aus weiteren Gesprächen weiß ich, dass auch Felix Schnettler und Robin Enxing bereits vor ihrer beruflichen Tätigkeit bei Station 17 Gitarrenunterricht hatten. Die Unterrichtserfahrungen reichen sogar bis zu einer klassischen Musikausbildung an der Musikschule (BURHORN (2004), S. 1).

Was heutige künstlerische und musikalische Aktivitäten neben der Arbeit bei Station 17 betrifft, so wurden diese in den Interviews nicht direkt angesprochen. Es ist mir allerdings bekannt, dass zumindest Carsten Schnarthorst und Felix Schnettler auch außerhalb von Station 17 musikalisch aktiv sind. So ist Carsten Schnarthorst Sänger in einem Duo, Felix Schnettler spielt noch in einer weiteren Band. Peter Burhorn erwähnte, dass er auch heute noch Unterricht an der Musikschule hat (BURHORN (2004), S. 2).

Aus der vorangegangenen Darstellung lässt sich erkennen, dass die allermeisten der von mir interviewten Personen bereits Erfahrungen im Feld künstlerischer Arbeit oder

Musik hatten, bevor sie mit Station 17 in Kontakt kamen. Bei denjenigen Interviews, in denen nicht explizit eine solche Tätigkeit im Vorfeld des Kontaktes mit Station 17 erwähnt wurde, kam dennoch zumindest ein großes musikalisches Interesse zur Sprache. Einige der von mir befragten Personen gaben auch an, parallel zu ihrem künstlerischen Beruf andere Aktivitäten in diesem Feld auszuführen. Hieraus lässt sich schließen, dass ein künstlerischer Arbeitsplatz, wie ihn Station 17 darstellt, in der Hauptsache für solche Personen geeignet und diese auch anzuziehen scheint, bei denen ohnehin ein Interesse in diesem Bereich vorliegt. Auch scheint es oft so zu sein, dass bei Personen, die sich für solche Arbeitsplätze interessieren, bereits im Voraus mehr oder weniger Kenntnisse in diesen Bereichen vorliegen, die in der Freizeit erworben wurden.

6.2.3.) Motivation zur Ergreifung eines künstlerischen Berufes

Im letzten Abschnitt haben wir gesehen, dass die meisten der von mir interviewten MusikerInnen angaben, bereits vor dem Kontakt mit Station 17 im musikalischen Feld tätig gewesen zu sein. Auch bei den Personen, bei denen dies nicht explizit zur Sprache kam, wurde zumindest ein großes Interesse an Musik erwähnt. Hieraus ergibt sich die Frage, inwiefern dieses Interesse bei der Entscheidung, eine künstlerische Tätigkeit zum Beruf zu machen, mitspielt. Deshalb war es in den Interviews mit den Beschäftigten ein Anliegen von mir, zu erfahren, was die Einzelnen dazu gebracht hat, die Beschäftigung mit künstlerischen Tätigkeiten nicht lediglich auf dem Level einer Freizeittätigkeit zu belassen, sondern die Gelegenheit zu ergreifen, sie zur Berufsarbeit zu machen.

Auf die Frage hin, warum sie die Entscheidung für Station 17 als Arbeitsplatz getroffen haben, äußerten die Beschäftigten mehrere Gründe, die jedoch Ähnlichkeiten aufwiesen. Einer dieser Gründe hängt mit dem zusammen, was ich im vorhergehenden Kapitel beschrieben habe. Viele der KünstlerInnen sagten, Station 17 habe für sie die Möglichkeit dargestellt ihr Hobby, welches sie ohnehin bereits hatten, zum Beruf zu machen. Wenn Carsten Schnarthorst im Interview sagt: *„Ich mache total gerne Musik, auch in der Freizeit und ich habe jetzt mein Hobby zum Beruf gemacht.“* (SCHNARTHORST (2004), S. 2), so erscheint dies beispielhaft für eine Reihe anderer Aussagen (GRAF (2004), S. 1; BURHORN (2004), S. 2; SCHNETTLER (2004), S. 1; HOHNEN (2004), S. 2). Auch wenn in Interviews betont wurde, dass Musik schon

immer wichtiger Teil des Lebens gewesen sei, legt dies die Interpretation nahe, dass die Ergreifung des Berufes „Musiker“ eine Möglichkeit für die betreffenden Personen darstellte, das eigene Hobby zum Beruf zu machen (STUBER (2004), S. 2). Hieraus lässt sich schließen: bei den meisten der von mir interviewten MusikerInnen steht eindeutig der Spaß an der Arbeit und der künstlerischen Tätigkeit im Vordergrund. Die Möglichkeit, mit Aktivitäten, die ohnehin breiten Raum im Alltagsleben einnehmen, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, wurde deshalb von vielen ergriffen. Die Tätigkeit selbst scheint also eine der treibenden Motivationen dafür zu sein, den Schritt zu vollziehen, sie von der Freizeit in die tägliche Berufstätigkeit zu transferieren.

Neben der Beschaffenheit der Tätigkeit an sich gibt es jedoch auch andere Gründe, sich für eine berufliche Arbeit bei Station 17 zu entscheiden. Oft kam in den Interviews auch zur Sprache, dass der künstlerischen Arbeit bei Station 17 anderen Tätigkeitsmöglichkeiten im Rahmen der WfbM der Vorzug gegeben wird. Hierbei beziehen sich die meisten interviewten KünstlerInnen auf Arbeiten, wie sie typischerweise in Werkstätten für behinderte Menschen verrichtet werden, in denen die meisten von ihnen bereits Erfahrungen sammeln konnten. Genauer sollen diese Unterschiede in 6.2.6. dargestellt werden. Da diese Faktoren jedoch auch für die Untersuchung der Beweggründe zur Ergreifung eines künstlerischen Berufes von Bedeutung sind, seien sie hier kurz erwähnt. Die Gründe, der Arbeit in einer künstlerischen Betriebsstätte der in einem anderen Bereich der WfbM vorzuziehen, beziehen sich vor allem auf zwei Aspekte: den Vergleich der konkreten Tätigkeiten in beiden Arbeitszusammenhängen und den Vergleich der Arbeitsatmosphäre. Viele geben der Arbeit bei Station 17 den Vorzug, weil sie die konkrete Arbeit als interessanter (GRAF (2004), S. 1; HILLE (2004), S. 3; SCHNETTLER (2004), S. 2) oder als besser auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse abgestimmt (STUBER (2004), S. 2 / 3; FISCHER (2004), S. 3) empfinden. Es wurden weiterhin Unterschiede in der Arbeitsatmosphäre genannt, die den Ausschlag dafür gaben, einen Arbeitsplatz bei Station 17 einem anderen vorzuziehen. So kam in den Interviews immer wieder eine größere Freiheit und Flexibilität, was die Arbeitsgestaltung angeht, zum Ausdruck. Die meisten meiner GesprächspartnerInnen betonten neben Faktoren der Arbeit selbst also auch Elemente der Arbeitsatmosphäre, die ihnen bei der Arbeit bei Station 17 wichtig

scheinen und die sicherlich auch die Entscheidung beeinflussten, diesen Arbeitsplatz anderen vorzuziehen.

Die wahrgenommenen Unterschiede zwischen Arbeitsverhältnissen in anderen Bereichen der WfbM und der Arbeit bei Station 17 werden in einem späteren Kapitel nochmals Thema sein (6.2.6.). Um Wiederholungen zu vermeiden wurde deshalb an dieser Stelle nicht allzu ausführlich hierauf eingegangen. Deutlich wurde jedoch die Tatsache, dass die konkrete Tätigkeit großen Einfluss auf die Berufswahl der Einzelnen hat. Das heißt in der Konsequenz auch, dass Personen, um den Wunsch nach einem künstlerischen Arbeitsplatz entwickeln zu können, Gelegenheiten gehabt haben müssen, in diesem Feld bereits Erfahrungen zu sammeln, um eine Vorstellung über die künstlerische Tätigkeit zu entwickeln. Wie wir oben (6.2.2.) bereits gesehen haben, verfügen die meisten heute bei Station 17 arbeitenden Beschäftigten über solche teils umfangreichen Erfahrungen im Feld der musikalischen oder künstlerischen Tätigkeiten. Auch in Abgrenzung zu bereits verrichteten Tätigkeiten in anderen Bereichen der WfbM wird die Wichtigkeit der Arbeitsinhalte selbst erwähnt. Eine genauere Betrachtung der Aussagen zur Arbeitsatmosphäre zeigt noch eine weitere Motivation: so scheint es bei Station 17 möglich zu sein, eine Arbeitsatmosphäre zu etablieren, mit der einige der Beschäftigten besser zurecht kommen als mit der in anderen Bereichen der WfbM und in der ein höheres Maß an Freiheit, Selbstständigkeit und Flexibilität etabliert werden kann. Auch in dieser Tatsache scheint ein nicht unwesentlicher Grund für die meisten zu liegen, einem künstlerischen Arbeitsplatz den Vorzug vor einem anderen zu geben.

6.2.4.) Erleben der konkreten Arbeitssituation

In diesem Abschnitt soll es nun darum gehen, wie die Einzelnen die konkrete Arbeitssituation bei Station 17 erleben und einschätzen. Die Antworten zu diesem Thema sind bei näherer Betrachtung in hohem Maße individuell. So konnte ich zu diesem Bereich eine große Menge an Daten aus den Interviews gewinnen, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Da es nur eingeschränkt möglich ist, aus der Vielzahl und Verschiedenheit der gegebenen Antworten übergeordnete Kategorien zu bilden, wird der Zugang in diesem Kapitel verstärkt qualitativ und individuell

geschehen. Ich habe diese Vorgehensweise gewählt, um möglichst differenziert positive und negative Aspekte des Erlebens der Arbeitssituation, wie es die Einzelnen beschrieben haben, darzustellen. So habe ich diesen Abschnitt in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden die positiv wahrgenommenen Faktoren geschildert werden, im zweiten Teil wird beschrieben werden, wo die interviewten KünstlerInnen negative Seiten ihres Arbeitserlebens schildern, wo sie Konfliktlinien sehen und gerne Verbesserungsvorschläge einbringen würden. In einem weiteren Schritt werde ich versuchen, die Äußerungen zusammenzufassen und ein abschließendes Fazit zum Erleben der Arbeitssituation bei Station 17, wie sie die Beschäftigten wahrnehmen, zu formulieren.

6.2.4.1.) Positive Aspekte des Arbeitserlebens

Bei den meisten von mir befragten Personen überwiegen die positiv wahrgenommenen Aspekte in der Arbeit bei Station 17. Wo direkt danach gefragt wurde, beantworteten die meisten Beschäftigten die entsprechende Frage positiv (GRAF (2004), S. 3; FISCHER (2004), S. 4; SCHNETTLER (2004), S. 2). In einem Fall wurde die Frage ambivalent und von der Situation abhängig beantwortet (STUBER (2004), S. 4). Lediglich einmal überwogen für eine Interviewpartnerin die negativen Aspekte beim Erleben der Arbeitssituation (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Auch bei denjenigen Befragten, bei denen ich nicht explizit nach dem Verhältnis positiver und negativer Faktoren fragte, wurden meist mehr positiv erlebte Aspekte aufgezählt (ENXING (2004), S. 2; BURHORN (2004), S. 2; HILLE (2004), S. 3). Bei zwei der interviewten Personen lässt sich aus den Interviewaussagen kein eindeutiges Bild erkennen (SCHNARTHORST (2004), S. 2; HOHNEN (2004), S. 3 / 4).

Eine genauere Frage nach positiv erlebten Aspekten der täglichen Arbeit bei Station 17 lieferte verschiedene Ergebnisse. Zunächst wurde von vielen Beschäftigten die interessante Arbeit angesprochen (GRAF (2004), S. 1; BURHORN (2004), S. 2; SCHNARTHORST (2004), S. 3; HILLE (2004), S. 3). Dieser Aspekt scheint zusammenzugehen mit der Motivation, Station 17 zum eigenen Arbeitsplatz zu machen (6.2.3.) und mit wahrgenommenen Unterschieden in Arbeit und Aufgabenfeldern in anderen Abteilungen der WfbM (6.2.6.). So steht für die meisten Personen, die bereits

ein musikalisches Hobby als Grund für die Arbeit bei Station 17 angegeben hatten, auch bei den positiv wahrgenommenen Faktoren der täglichen Arbeit das Interesse an der Arbeit im Vordergrund. Auch wird die Beurteilung der Arbeit als interessant in Abgrenzung zu bereits gemachten Erfahrungen in Werkstätten begründet und formuliert. Hierauf wurde bereits breiter eingegangen oder wird im Fortlauf der Arbeit eingegangen werden. Von Heidi Fischer wird als Beispiel die kreative Ausrichtung der Arbeit angeführt (FISCHER (2004), S. 3), auch wenn sie sich noch mehr kreative Möglichkeiten wünschen würde. Die meisten anderen Beschäftigten konkretisieren die interessanten Aspekte der Arbeit hauptsächlich im Kontakt mit Musik.

Neben dem Interesse an der Arbeit kam an verschiedenen Stellen der wahrgenommene Abwechslungsreichtum zu Sprache. So sagte beispielsweise Birgit Hohnen im Interview: *„Mir macht die Arbeit halt Spaß, weil die Arbeit ist abwechslungsreich und schön und alles.“* (HOHNEN (2004), S. 1). Felix Schnettler betonte, dass ihm die Arbeit bei Station 17 die Möglichkeit gebe, nicht stehen zu bleiben und dass dadurch Langeweile vermieden werde. Er spricht konstante Entwicklungsmöglichkeiten an, wenn er auf die Frage, was er an der Arbeitssituation als positiv erlebt, antwortet: *„Dass ich weiterkomme. Also, dass ich nicht stehen bleibe an einem Punkt, dass keine Langeweile kommt.“* (SCHNETTLER (2004), S. 2). Auch von Robin Enxing wurden die Entwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit betont (ENXING (2004), S. 3). Weitere positiv erlebte Aspekte der Arbeit in der künstlerischen Betriebsstätte wurden in Abgrenzung zu anderen Bereichen der WfbM formuliert, weshalb sie hier lediglich kurz zur Sprache kommen sollen, bevor sie in Kapitel 6.2.6. ausführlicher kommentiert werden sollen. So wurde neben den im Vergleich interessanteren Arbeiten noch erwähnt, dass bei Station 17 ein weitgehend selbständiges Arbeiten möglich sei (SCHNETTLER (2004), S. 2) und dass ein negativ empfundener Arbeitsdruck, wie der in anderen Bereichen erfahren wurde, fehle (FISCHER (2004), S. 3). In den Interviews mit Heidi Fischer und Sebastian Stuber kam weiterhin zur Sprache, dass die Arbeit bei Station 17 besser den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen entspreche.

Des weiteren wird es von vielen Beschäftigten als positiv wahrgenommen, dass die Arbeit bei Station 17 Möglichkeiten eröffnet, andere Städte und neue Menschen kennen zu lernen. So sagte beispielsweise Carl- Heinz Hille im Interview auf die Frage, was ihm an der Arbeit bei Station 17 gefalle: *„[...] dass man viele Leute hier kennen lernen*

kann, neue Leute. Und wenn man auf der Bühne steht, lernt man ja auch neue Leute kennen. Man sieht andere Städte.“ (HILLE (2004), S. 3). Entsprechende Aussagen lassen sich auch in den Antworten von Sebastian Stuber (STUBER (2004), S. 3) und Felix Schnettler finden (SCHNETTLER (2004), S. 2). Das Unterwegssein bei Auftritten und Tourneen mit den Bands scheint also ein weiterer Faktor zu sein, der für Beschäftigte bei Station 17 einen Reiz bei der Arbeit ausmacht. Durch die Arbeit entstehen bei einem Teil der Beschäftigten Gelegenheiten, den eigenen Horizont zu erweitern und in neuen Feldern soziale Kontakte zu knüpfen.

Außerdem wurde von allen von mir interviewten Personen die Qualität der persönlichen Kontakte in der Betriebsstätte als positiv beschrieben. Elisabeth Radziejewski beschreibt dies folgendermaßen: *„Wenn ich jetzt in den Raum komme, die freuen sich alle auf mich, die machen Witze oder wir machen Spaß zusammen. Das ist alles lustig. Es ist schön und macht auf jeden Fall Spaß.“* (RADZIEJEWSKI (2004), S. 3). Aus dieser Aussage lässt sich schließen, dass persönliche Kontakte und Sympathien für das tägliche Miteinander bei Station 17 von großer Bedeutung sind. So wurde auch von mehreren Beschäftigten solche personenbezogenen Aspekte zur Sprache gebracht. Sie beziehen sich entweder, wie die Aussage von Elisabeth Radziejewski, auf andere Beschäftigte (GRAF (2004), S. 2) oder auf MitarbeiterInnen (SCHNARTHORST (2004), S. 3; ENXING (2004), S. 2; FISCHER (2004), S. 5; RADZIEJEWSKI (2004), S. 5).

Auf die Arbeitsatmosphäre bezogene Aussagen lassen sich in vielen Interviews finden. Meist sind sie auch hier in Abgrenzung zur Arbeit in anderen Werkstattfeldern formuliert und sollen hier nur kurz erwähnt werden. Auch hierzu wird es weitere Ausführungen in Kapitel 6.2.6. geben. Als positiv werden neben der oben erwähnten freundlichen Arbeitsatmosphäre weiterhin der größere Freiheitsgrad der Arbeit sowie die höhere Flexibilität in den täglichen Arbeitsprozessen und –abläufen betont (HILLE (2004), S. 3; SCHNETTLER (2004), S. 2; ENXING (2004), S. 2; FISCHER (2004), S. 3). Auch wird die Arbeit bei Station 17 als weniger hektisch empfunden als in anderen Werkstattbereichen (SCHNARTHORST (2004), S. 1; SCHNETTLER (2004), S. 2).

Weitergehende als positiv erlebte Faktoren in der Arbeit bei Station 17 kommen in einzelnen Interviews zur Sprache. So betonte Birgit Hohnen des öfteren, dass es für sie wichtig sei, dass die Arbeit sie täglich neu motiviere. Dies ist nach ihren Aussagen bei

Station 17 der Fall (HOHNEN (2004), S. 2). Sie sprach noch einen weiteren interessanten Aspekt an. Wenn sie an einer Stelle sagt: *„Und da mache ich mir immer so Gedanken wie die Texte so weiter sind, wie die Leute sonst so sind, weißt du. Es gibt ja nicht nur Musik zu Hören, es gibt ja auch Musik zu machen“* (HOHNEN (2004), S. 1) und an anderer Stelle erzählt: *„Und dann wurden Interviews gemacht und dann wurden Reportagen gemacht, und Plattenproduzenten kamen dann und Filmproduzenten, die dann auch was gemacht haben und die haben mich dann motiviert und dann haben sie gesagt: Wenn Birgit dazu Lust hat, kann sie sich motivieren lassen und wir kümmern uns dann darum, dass sie vielleicht auch mal in der Band arbeitet.“* (HOHNEN (2004), S. 2), so macht uns dies auf etwas aufmerksam, was bisher noch nicht zur Sprache kam. Birgit Hohnen thematisiert hier, dass auch das Produkt selbst ein motivierender Faktor bei der Arbeit sein kann. In der ersten zitierten Passage kommt zum Ausdruck, dass es ihr wichtig ist, Musik auch selbst herzustellen und zu ihrer Entstehung beizutragen und sie nicht nur zu hören. Station 17 scheint für sie eine Möglichkeit zu bieten, aus der reinen Konsumentenrolle herauszutreten und aktiv am Entstehungsprozess von Musik teilzunehmen. Im zweiten Zitat wird deutlich, dass neben der Musik auch andere Produkte wichtig sind und dazu beitragen, dass die eigene Arbeit als positiv und sinnvoll angesehen wird. Neben dem allgemeinen Ausdruck „Musik“ konkretisiert Birgit Hohnen diesen Aspekt, indem sie konkrete Produkte wie Platten, Filme und Reportagen aufzählt. Die beiden Zitate machen einen weiteren Aspekt der positiv erlebten Aspekte der Arbeit bei Station 17 deutlich: aus der Rolle als Kulturkonsument herauszutreten und eigene Produkte in diesem Feld aktiv herzustellen. Diese Möglichkeit entsteht durch die Arbeit in einer künstlerischen Betriebsstätte wie Station 17 und ist als Motivationsfaktor anzusehen. Für Birgit Hohnen hat die Arbeit bei Station 17 auch deshalb eine große Bedeutung für ihre Selbstwahrnehmung und die berufliche Selbstdefinition sowie ihr Selbstbewusstsein: *„Also, ganz ehrlich, ich mache es für die Leute gerne und ich mache es für mich gerne, weil ich bin selber motiviert, ich bin glücklich, ich bin stolz, dass ich so eine gute Arbeit gefunden habe.“* (HOHNEN (2004), S. 6).

Elisabeth Radziejewski ergänzt die bisherige Aufzählung der positiven Aspekte noch um weitere. So findet sie es wichtig und gut, dass sie bei Station 17 die Möglichkeit erhält, neue Instrumente zu erlernen (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Des weiteren

erwähnt sie die aktive Förderung bei Station 17, besonders das Tanz- und Bewegungstraining führt sie hierbei an (RADZIEWSKI (2004), S. 2).

6.2.4.2.) Negative Aspekte des Arbeitserlebens und wahrgenommene Konfliktlinien

Neben den oben beschriebenen positiven Aspekten des Arbeitserlebens der bei Station 17 beschäftigten Personen wurde in den Interviews selbstverständlich auch Kritik geäußert. Solche negativ erlebten Momente in der Arbeit bei Station 17 wurden jedoch in den Interviews sehr individuell beschrieben, da sie oft in persönlich erlebten Situationen ihre Ursprünge haben.

Robin Enxing und Carsten Schnarthorst sprachen in den Interviews an, dass sie die Mitbestimmung der MusikerInnen bei KUNDEKÖNIG als zu gering empfinden (SCHNARTHORST (2004), S. 4 / 5; ENXING (2004), S. 4 / 5). Beide äußerten, dass sie sich wünschen würden, bei der Auswahl der Songs mehr einbezogen zu werden und eigene Vorschläge einbringen zu können. Die beiden stört eine fremdbestimmte Songauswahl durch die zuständigen MitarbeiterInnen. So sagte Robin Enxing im Interview: *„Das sollte mehr von uns kommen. Weil wir sind ja die Musiker, wir sind ja die allstars und nicht er.“* (ENXING (2004), S. 5). Nach Carsten Schnarthorst hat diese Tatsache auch Auswirkungen auf das Konzept der Band insgesamt. Er äußerte seine Kritik folgendermaßen: *„Ja, dass man auch mal Lieder von den Mitgliedern der Band akzeptiert und nicht immer Lieder vorschreibt und alle anderen haben das zu machen. So kommt mir das oft vor. Ich mein, die Lieder werden zwar oft vorgespielt und dann sagen auch alle „Ja, das ist schön und gut.“, aber dass da gleich ein spezielles Konzept vorgearbeitet ist... ich habe mal ein Lied vorgeschlagen, das wurde nicht angenommen, nur weil da schon so was eingearbeitet war. Das fand ich irgendwie scheiße am Anfang. Jetzt habe ich mich langsam dran gewöhnt, weil... aber manchmal ist das n bisschen heftig.“* (SCHNARTHORST (2004), S. 4). Er spricht damit an, dass mit der fremdbestimmten Auswahl der Songs auch das Gesamtkonzept der Band KUNDEKÖNIG betroffen ist. Dieses nimmt er bisweilen als zu stark fremdbestimmt und von vorneherein feststehend wahr. Am Beispiel eines geplanten neuen Projektes beschrieb Carsten Schnarthorst dann die von ihm so empfundene Fremdbestimmung konkreter: *„Ich weiß, dass in der Zukunft einiges geplant ist, dass was mit Robin und*

mir geplant ist. Da bin ich mal gespannt, wie das wird, weil wir ja eigentlich sehr unterschiedlich sind. Das finde ich auch sehr schade, dass wir da auch kein Mitspracherecht haben, dass wir das einfach machen sollen. [...] Und da Robin und ich doch sehr unterschiedlich sind, er aus dem Rock und ich aus dem Pop- und Balladenbereich komme, passt das nicht. Ich finde, man muss echt schon so eine Sache haben, die zusammenpasst.“ (SCHNARTHORST (2004), S. 5). Auch andere MusikerInnen der Band nehmen dies wahr, bewerten es jedoch anders und nicht so negativ (RADZIEJEWSKI (2004), S. 4 / 5; BURHORN (2004), S. 3). Von Peter Burhorn wurde weiterhin angesprochen, dass er sich mehr Eigenkompositionen im musikalischen Repertoire der Band wünschen würde (BURHORN (2004), S. 3). Seine Äußerung geht in die gleiche Richtung, da hier zum Ausdruck kommt, dass der Wunsch besteht, KUNDEKÖNIG ein eigenes Profil zu geben, welches mehr von den beteiligten MusikerInnen und weniger von den zuständigen MitarbeiterInnen ausgeht.

Sebastian Stuber spricht von ihm wahrgenommene organisatorische Mängel an: *„Ich finde das zum Teil ein bisschen blöd organisiert. Ich meine, ich verstehe, dass die Leute viel zu tun haben, aber das ist kein Grund, einfach Leute, auch öfter als einmal, zu vergessen, auch wenn man das nicht absichtlich gemacht hat.“* (STUBER (2004), S. 3). Solche Schwierigkeiten machen seiner Meinung nach ein hohes Maß an Flexibilität auf Seiten der MusikerInnen nötig. Er äußerte den Wunsch nach langfristigeren Planungen, um die Anforderungen an kurzfristige Flexibilität Einzelner kleiner zu halten. Eine frühere Information der Beschäftigten über Termine würde seiner Meinung nach dazu beitragen (STUBER (2004), S. 7). Eine solche größere Verlässlichkeit würde sich Stuber auch im Hinblick auf musikalische Aspekte wünschen, um unnötige Arbeit zu vermeiden. In der Beschreibung eines musikalischen Konfliktes bei Station 17 (STUBER (2004), S. 5 / 6) kommt zum Ausdruck, dass Stuber sich manchmal von Anforderungen an die eigene Flexibilität auch im musikalischen Bereich überfordert fühlt.

In den Interviews mit MusikerInnen von KUNDEKÖNIG kam manchmal zur Sprache, dass hier innerhalb der Band Kritik an der Verteilung der Aufgaben besteht. So würden sich manche von ihnen wünschen, öfters bei Songs als Sänger aktiv zu sein. In mehreren Situationen kam zum Ausdruck, dass sich verschiedene MusikerInnen der Band in dieser Hinsicht ungerecht behandelt fühlen. Aus manchen Aussagen der

Interviewten lässt sich erschließen, dass manchmal regelrechte Konkurrenzsituationen innerhalb der Band entstehen, wenn es darum geht, wer den Gesang bei einem Song übernehmen soll. Carsten Schnarthorst stellte dies im Interview differenziert dar. Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen von seiner Seite gab er zur Antwort: *„Ja, oder zumindest ein oder zwei Solosongs, wo ich die Strophe singe. Nicht das Toto alles macht. Sebi hat auch bis jetzt nur einen Song in dem jetzigen Programm. Und ich habe bei einem Song nur einen Teil. Toto hat alle möglichen Lieder. Weißt du, der hat zwei Smolek- Lieder und singt „Kontrolliert die Kontinente“, dann singt er noch das neue Kaizer- Stück, wo ich nur einen Teil habe. Ich muss das noch lernen, im Background zu sein.“* (SCHNARTHORST (2004), S. 4). Vor allem in den Interviews mit Robin Enxing und Carsten Schnarthorst wurde deutlich, dass die Anforderung, sich nicht in den Mittelpunkt zu stellen, sondern sich in ein Bandgefüge einzuordnen, für sie oft noch schwierig zu meistern ist (SCHNARTHORST (2004), S. 3; ENXING (2004), 5). Robin Enxings Aussage: *„Ich würde gerne im Mittelpunkt stehen. Also, ich würde gerne der Chef sein. Ich will nicht immer der Buhmann sein, ich möchte mal das zeigen, was ich kann, verstehst du?“* (ENXING (2004), S. 5) steht beispielhaft für diese Schwierigkeiten. So scheint das Entstehen von Konkurrenzsituationen für Einzelne bei KUNDEKÖNIG noch ein Problem zu sein.

Carsten Schnarthorst sieht weiterhin die Anforderungen an die eigene Professionalität teilweise als zu hoch an und spricht von einem Perfektionismus, der ihn bei KUNDEKÖNIG stört (SCHNARTHORST (2004), S. 2). Er macht dies an Anforderungen an die Ausrüstung der MusikerInnen fest, die er als zu überzogen empfindet.

Eine umfassende Kritik an den Möglichkeiten, die die Arbeit bei Station 17 für sie bietet, formulierte Elisabeth Radziejewski. Sie fasst dies folgendermaßen zusammen: *„Was mir hier nicht so sehr gefällt, ist, dass ich finde, dass ich hier schon etwas lerne, aber halt auch nicht so richtig weiterkomme. Dass ich nicht so richtig vorankomme.“* (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Sie konkretisiert diese Kritik noch weiter, wenn sie eine aus ihrer Sicht ungenügende Förderung im Bereich des Gesangs anspricht (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Als Verbesserungswunsch äußert Elisabeth Radziejewski klar eine andere Organisation der gesanglichen Förderung. So spricht sie an, dass sie sich eine solche bessere Förderung in der häufigeren Verwendung von

Einzelunterricht vorstellen könnte (RADZIEJEWSKI (2004), S. 4). Sie betonte, dass sie sich die musikalische Arbeit nicht ausschließlich im Rahmen des Bandkontextes, sondern eben auch eine verstärkte Arbeit mit Einzelnen wünschen würde. Es wird in ihren Äußerungen deutlich, dass die Beschäftigten nach ihrer Wahrnehmung die beste Förderung nicht ausschließlich im Kontext einer Band erhalten, sondern dass dafür auch individualisierte Übungs- und Unterrichtsphasen nötig sind. Nach Radziejewskis Wahrnehmung sind solche Phasen bei Station 17 zu wenig vorhanden, um ihr eine bestmögliche Entwicklung zu ermöglichen.

Heidi Fischer beschreibt die Zeit des Filmdrehs für den Kurzfilm „Wackelkontakt“ als schwierig für sie. Sie nahm diesen Zeitraum als anstrengend und stressbesetzt wahr und würde sich wünschen, dass solche Phasen zukünftig anders strukturiert werden könnten (FISCHER (2004), S. 8 / 9). Die Vermeidung weiterer Stresssituationen gehört zu ihren Wünschen für die zukünftige Arbeit bei Station 17. Dieser Wunsch kam an mehreren Stellen des Interviews zur Sprache.

Für Birgit Hohnen besteht aufgrund einer Gefahr epileptischer Anfälle die paradoxe Situation, dass sie als Texterin zwar wichtiges Mitglied der Band Station 17 ist, jedoch nicht mit zu Konzerten fahren kann und noch nie mit der Band auf der Bühne stand. Im Interview mit ihr kam zur Sprache, dass diese Situation für sie eigentlich unbefriedigend ist, dass sie sich jedoch bereits mit ihr abgefunden hat. Sie drückt dies folgendermaßen aus: *„Ja, das würde ich liebend gerne aber ich kann es halt nicht, weil das Risiko ist einfach zu groß. Die Gefahr besteht nämlich, dass ich dann Anfälle kriegen kann. Wegen dem Licht und zweitens wegen dem Flackern. Da ist natürlich die Grenze überschritten. Ich meine, ich ärgere mich auch manchmal, ich bin manchmal auch sehr traurig und so und es tut mir auch manchmal weh. Denn ich seh´ das auch, die anderen fahren weg und so und ich mal wieder nicht. Da bin ich außen vor. Und das finde ich ein bisschen schade, für mich. Aber das ist dann halt so.“* (HOHNEN (2004), S. 5). Für sie stellt diese Tatsache eine Arbeitsbedingung dar, die sie stark negativ erlebt und auch so thematisiert. Das Problem, zwar ein wichtiger Teil der Band zu sein, jedoch nicht an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen zu können, kam bei ihr immer wieder zur Sprache.

Darüber hinaus wurden in einigen Interviews zwischenmenschliche Konflikte angesprochen, die jedoch lediglich zeitlich und auf Situationen begrenzt waren (GRAF (2004), S. 2; SCHNETTLER (2004), S. 2; HOHNEN (2004), S. 3 / 4).

6.2.4.3.) Fazit zum Erleben der Arbeitssituation der Beschäftigten bei Station 17

Die oben gemachten Aussagen lassen keine allgemeingültigen und für alle Beschäftigten zutreffenden Schlussfolgerungen zu. Es wurde deutlich, dass vor allem die negativ erlebten Elemente der Arbeit bei Station 17 ihren Ausgangspunkt in persönlichen Erfahrungen der Einzelnen haben.

Wie bereits oben angedeutet, überwiegen bei den Nennungen der meisten Beschäftigten die positiven Aspekte. Hier lassen sich auch gewisse Ähnlichkeiten in den Aussagen der Einzelnen erkennen, aus denen grobe Schlagworte wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsatmosphäre, Weiterentwicklung, Abwechslungsreichtum sowie die Erweiterung persönlicher Horizonte abgeleitet werden können. Diese Aspekte wurden von mehreren Beschäftigten unabhängig voneinander genannt und scheinen deshalb charakteristisch für das Arbeitsleben der KünstlerInnen bei Station 17 zu sein.

Die von den Beschäftigten als negativ wahrgenommenen Aspekte der Arbeit bei Station 17 haben ihre Ausgangspunkte in erster Linie in persönlichen und individuell erlebten Situationen. Sie lassen sich schwerer zusammenfassen und in allgemeinen Schlagworten ausdrücken als die positiven. So könnte man sie als weniger charakteristisch für das Erleben der beruflichen Situation bei Station 17 bezeichnen als die positiven Aspekte. Zwar nimmt die Kritik der Beschäftigten einen breiten Raum ein, die verschiedenen Punkte werden jedoch meist lediglich von Einzelnen formuliert. Nichtsdestotrotz sind sie ernst zu nehmen und sollten soweit möglich bei zukünftigen Planungen im Sinne von Verbesserungsvorschlägen aufgenommen werden. Hierbei ist besonders auf die Situation bei KUNDEKÖNIG hinzuweisen, wo von mehreren Beschäftigten unabhängig voneinander die wahrgenommene Fremdbestimmung sowie die Entstehung von Konkurrenzsituationen erwähnt wurde. An diesen Punkten sollte zukünftig angesetzt werden, aber auch an den anderen Aspekten, die einzelne Beschäftigte als störend empfinden.

Zusammenfassend ergibt sich aus den oben beschriebenen Aussagen ein überwiegend positives Bild, was von vielen Beschäftigten auf direkte Nachfrage auch bestätigt wurde. Vor allem in Abgrenzung zu anderen Arbeitsfeldern der WfbM scheint die Arbeit bei Station 17 positiv erlebt zu werden.

6.2.5.) Anforderungen an die Kompetenzen von MitarbeiterInnen und MitmusikerInnen aus Sicht der Beschäftigten

Ebenfalls Thema der Interviews waren die Anforderungen, welche die Beschäftigten an MitarbeiterInnen und KollegInnen stellen. Ich fragte in den Interviews alle Beschäftigten, was sie bei MitarbeiterInnen und Beschäftigten, die bei Station 17 arbeiten, für wichtig halten und welche Eigenschaften die genannten Personen besitzen sollten.

Bei den MitarbeiterInnen lassen sich die genannten Eigenschaften aufteilen in persönliche und musikalische Fähigkeiten. Oft wurde in den Interviews geäußert, musikalisches Wissen sei eine wesentliche Voraussetzung dafür, bei Station 17 gute Arbeit zu leisten (GRAF (2004), S. 4; STUBER (2004), S. 4; RADZIEJEWSKI (2004), S. 3; BURHORN (2004), S. 2). In allen diesen Aussagen wurde die Einschätzung formuliert, dass ohne musikalisches Wissen eine Anleitung und Betreuung der Beschäftigten weniger gut geleistet werden könnte. Felix Schnettler sprach auch an, dass er einen Respekt vor den Beschäftigten als MusikerInnen wichtig findet, den seiner Meinung nach Personen, die selbst MusikerInnen sind, besser entwickeln können (SCHNETTLER (2004), S. 3). Einzig Carl- Heinz Hille schätzte musikalische Fähigkeiten bei MitarbeiterInnen als nicht nötig ein, er bezog sich auf das Vorhandensein professioneller MusikerInnen bei der Band Station 17 (HILLE (2004), S. 4). Insgesamt ist festzuhalten, dass ein großer Teil der Beschäftigten es für wichtig hält, musikalische Kenntnisse in die Arbeit bei Station 17 mitzubringen. Dies scheint vor allem bei den MusikerInnen von KUNDEKÖNIG der Fall zu sein.

Auf persönlicher Ebene wurden mehrere Eigenschaften genannt, die den Beschäftigten bei MitarbeiterInnen wichtig erscheinen. Von Elisabeth Radziejewski werden „pädagogische“ Fähigkeiten angesprochen, jedoch nicht weiter ausgeführt (RADZIEJEWSKI (2004), S. 3). Was darunter gefasst werden kann, lässt sich jedoch

gut aus den Aussagen von anderen ableiten. So sprachen mehrere Beschäftigte Geduld und Toleranz für Fehler als wichtige Faktoren an (GRAF (2004), S. 4; FISCHER (2004), S. 4). Ihrer Meinung nach ist es wichtig, dass MitarbeiterInnen auf Fehler und Unsicherheiten in der Arbeit nicht gereizt oder sonst negativ reagieren, sondern diese akzeptieren und somit auch Experimente möglich werden lassen. Birgit Hohnen betonte außerdem die Wichtigkeit von Durchsetzungsfähigkeit auf Seiten der MitarbeiterInnen, die wichtig sei, um ein Gruppengefüge zusammenzuhalten (HOHNEN (2004), S. 5). Sie spricht damit die notwendige Fähigkeit an, Individuen als Gruppe zu koordinieren und zu organisieren und ein Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Gruppe herzustellen oder zu unterstützen. Des weiteren wurde Organisationsfähigkeit als wichtige Fähigkeit angesprochen, um alle Termine und sonstige Angelegenheiten der Bands zu koordinieren (GRAF (2004), S. 4). Auch persönliche Sympathien wurden von vielen meiner InterviewpartnerInnen als wichtig eingeschätzt (ENXING (2004), S. 2 / 3; FISCHER (2004), S. 5; SCHNARTHORST (2004), S. 3).

Auch Einschätzungen zu den Anforderungen an andere Beschäftigte der Betriebsstätte kamen in den Interviews zur Sprache. Auch hier wurden verschiedene Faktoren genannt. So wurden zunächst von einigen Beschäftigten musikalische Fähigkeiten oder Grundkenntnisse gefordert (GRAF (2004), S. 4; RADZIEJEWSKI (2004), S. 3; SCHNETTLER (2004), S. 3). Solche musikalischen Fähigkeiten sind beispielsweise die Beherrschung eines Instrumentes oder das Verständnis von Noten. Allerdings halten auch nicht alle die Beherrschung eines Instrumentes für unbedingt nötig (SCHNETTLER (2004), S. 3). Sebastian Stuber differenziert hierbei, indem er sagt, für MusikerInnen bei KUNDEKÖNIG sei es wichtig, über ein gewisses musikalisches Wissen zu verfügen, bei der Band Station 17 sei dies eher von nachgeordneter Bedeutung (STUBER (2004), S. 6). Bei Beschäftigten in der Band Station 17 hält Stuber eher eine musikalische Begeisterung und die Fähigkeit, verschiedene Dinge auszuprobieren und zu experimentieren, für wichtig. Des weiteren wird der Spaß an Musik als nötig erachtet (GRAF (2004), S. 4). Robin Enxing sprach im Interview die Entwicklungsfähigkeit der MusikerInnen als wichtigen Aspekt an sowie die Entwicklung eines persönlichen Stils (ENXING (2004), S. 3). Außerdem würde er sich von einigen seiner KollegInnen mehr Flexibilität im Tagesablauf wünschen (ENXING (2004), S. 4). Zwischenmenschliche Elemente wurde von Heidi Fischer angesprochen.

So findet sie es wichtig, ihre KollegInnen sympathisch und nett zu finden und bei ihnen Verständnis für eigene Fehler zu finden (FISCHER (2004), S. 5).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die von den Beschäftigten formulierten Anforderungen an KollegInnen sowie MitarbeiterInnen sich sehr ähnlich sind. So werden bei beiden Gruppen von einem Teil der interviewten Personen Kenntnisse im musikalischen Bereich als notwendig angesehen. Am konkretesten wurden jedoch Anforderungen auf persönlicher Ebene formuliert.

6.2.6.) Unterschiede zwischen der Arbeit bei Station 17 und der Arbeit in anderen Zusammenhängen

In den vorhergehenden Kapiteln wurde immer wieder deutlich, dass die interviewten KünstlerInnen bei der Einschätzung der Arbeitsbedingungen und den Aussagen über ihr subjektives Erleben den Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen heranzogen, an denen sie bereits gearbeitet haben. Bei den meisten ist dies eine Abteilung der WfbM, die sie entweder während eines Praktikums, während des Berufsbildungsbereiches oder in vorhergehenden Arbeitsverhältnissen kennen gelernt haben. In einem Fall fand die Arbeit vor Station 17 im Rahmen von Förderlehrjahren im hauswirtschaftlichen Bereich statt. Wie bereits oben erwähnt (6.2.3.) wird die Entscheidung, einen Arbeitsplatz bei Station 17 zu ergreifen, oft in Abgrenzung von diesen anderen Arbeitsverhältnissen getroffen. Deshalb ist es nötig, genauer darauf zu schauen, wo Unterschiede zwischen den Arbeitsverhältnissen wahrgenommen werden. Hier scheinen dann die Vorzüge zu liegen, die Station 17 als Arbeitsplatz für die interviewten Beschäftigten interessanter machen als andere.

Die Arbeit bei Station 17 wird in vielen Bereichen anders wahrgenommen als beispielsweise in anderen Bereichen der WfbM. So wird von einem großen Teil der Interviewten die konkrete Arbeit bei Station 17 als anders, interessanter und spannender beschrieben. Bei Thorsten Graf geschieht diese Feststellung ohne Wertung, bei anderen jedoch wird klar ausgesagt, dass die Arbeit bei Station 17 weitaus interessanter sei (SCHNARTHORST (2004), S. 2). Diese Aussage korrespondiert mit der in Kapitel 6.2.3. getroffenen Feststellung, Station 17 stelle für viele der Beschäftigten eine Möglichkeit dar, ihr Hobby zum Beruf zu machen. In Aussagen von anderen

Beschäftigten wird die Arbeit in anderen Werkstattbereichen als negativ beschrieben. So sagte Carl- Heinz Hille im Interview beispielsweise: *„Also ich habe neun Jahre in der Werkstatt gearbeitet und ich muss sagen, in der Werkstatt ist das nicht so gut. Also, da muss man auch Kinderarbeiten machen und so. So Sachen zusammenschrauben und so.“* (HILLE (2004), S. 3). Hieraus wird klar, dass die Arbeit in der WfbM oft als uninteressant und nicht den eigenen Interessen entsprechend erlebt wurde. Ähnlich äußerte sich auch Sebastian Stuber (STUBER (2004), S. 2 / 3). Er ergänzte außerdem, dass die Arbeit in den Bereichen, die er bisher in Praktika kennen gelernt hatte, nicht in dem Maße seinen Fähigkeiten entsprachen, wie dies bei Station 17 der Fall ist. Des weiteren wurde erwähnt, dass bei Station 17 im Gegensatz zu anderen Arbeitsbereichen ein selbstständigeres Arbeiten möglich sei. So sagte Felix Schnettler im Interview: *„Da hatte ich halt Anleitung, in der Küche. Hier kann man selber entscheiden, hier muss man das auch selber. Hier ist nicht immer der Chef da und sagt das. Das ist in Ordnung.“* (SCHNETTLER (2004), S. 2). Auch Heidi Fischer äußerte sich ähnlich. Sie nahm in der Abteilung der WfbM, in der sie vor Station 17 arbeitete, einen größeren Arbeitsdruck wahr, der ihr in hohem Maße unangenehm war und ihren persönlichen Bedürfnissen entgegen lief (FISCHER (2004), S. 3). Sie beschrieb die Arbeitssituation dort als in hohem Maße von Verboten und Disziplinierungen sowie der Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit geprägt (FISCHER (2004), S. 1). Bei Station 17 erfährt sie dagegen eine größere Freiheit in der Gestaltung ihres Arbeitstages, was sie als wesentlich angenehmer empfindet.

Dies führt bereits zu einem weiteren Bereich, in dem Unterschiede wahrgenommen werden, nämlich dem der Arbeitsatmosphäre. Ähnlich wie Heidi Fischer äußerten sich noch mehr der interviewten Personen (HILLE (2004), S. 3; ENXING (2004), S. 2). In ihren Aussagen wird jeweils an persönlichen Erlebensweisen deutlich, dass die Beschäftigten bei Station 17 eine größere Flexibilität und Eigenverantwortung in der Gestaltung des Arbeitstages wahrnehmen als in den Bereichen der WfbM, die ihnen als Vergleichsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dies schafft auch die Möglichkeit, die Arbeit den eigenen Bedürfnissen anzupassen. Insgesamt scheint Station 17 nach Wahrnehmung der Beschäftigten die Möglichkeit zu einer selbstbestimmteren Arbeitsgestaltung zu bieten. Damit zusammenhängend wird die Arbeitsatmosphäre bei Station 17 auch als weniger hektisch beschrieben, als dies in anderen Bereichen

erfahren wurde. So sagte Felix Schnettler: „*Es ist ruhiger hier. In der Küche ist immer so viel Stress.*“ (SCHNETTLER (2004), S. 2). Auch Carsten Schnarthorst vergleicht die Situation bei Station 17 mit seiner vorherigen Arbeitsstätte und kommt zu dem Schluss, dass dort wesentlich mehr Hektik herrschte (SCHNARTHORST (2004), S. 2). Birgit Hohnen beschreibt weiterhin die räumlichen Voraussetzungen bei Station 17 als wichtig für die Arbeitsatmosphäre und als der Motivation dienlicher (HOHNEN (2004), S. 2).

Birgit Hohnen äußerte sich auch zu der Einrichtung der Koarbeitsplätze. Sie betonte, dass diese für sie eine große Wichtigkeit besitzen, da sie sich nicht zwischen Station 17 und ihrer anderen Arbeit entscheiden kann und möchte. Für sie sind beide Arbeitsplätze und die sozialen Kontaktmöglichkeiten, die sie bieten, wichtig (HOHNEN (2004), S. 3). In ihren Äußerungen tritt keine eindeutige Parteinahme für eines der beiden Arbeitsverhältnisse auf, wie sie andere Beschäftigte im Interview eindeutig trafen. Ihre Aussagen stehen für eine Bewertung der beiden Arbeitsverhältnisse, wie sie bei den anderen Interviewten nicht zu finden ist. Indem sie sich nicht eindeutig für eines der Modelle aussprach, machte sie deutlich, dass beide Modelle der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ihre Berechtigung haben und den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen können. Ihre Aussagen machen deutlich, dass es wichtig ist, auch weiterhin die Option der Koarbeitsplätze zu behalten.

Einen nicht überwiegend positiven Vergleich der Arbeit bei Station 17 mit ihrem vorherigen Arbeitsplatz liefert Elisabeth Radziejewski. Sie absolvierte vor Station 17 Förderlehrjahre im hauswirtschaftlichen Bereich, die einer Ausbildung vorgelagert waren. Nach Abschluss des Berufsbildungsbereiches bei Station 17 möchte sie diese Hauswirtschaftsausbildung auch absolvieren. Elisabeth Radziejewski bemerkte, sie hätte Schwierigkeiten, sich bei Station 17 weiterzuentwickeln und voranzukommen. Aus diesem Grund ist ihr diese neue Ausbildung auch wichtig (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Aus dem von ihr Gesagten lässt sich schließen, dass sie in einer anderen Ausbildung mehr Möglichkeiten einer Weiterentwicklung sieht als bei Station 17. Auch vergleicht sie die musikalische Förderung bei Station 17 mit dem Gesangsunterricht, den sie vorher in privatem Rahmen bekommen hat und kommt zu dem Schluss, dass bei Station 17 die gesangliche Förderung nicht genügend sei (RADZIEJEWSKI (2004), S. 2). Im Interview wurde deutlich, dass aus ihrer Sicht die Arbeit bei Station 17 ihr

weniger Perspektiven eröffnet und dass sie in anderen Arbeitsverhältnissen Voraussetzungen vorfand, die ihren Bedürfnissen mehr entsprachen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass bis auf zwei Person alle von mir interviewten KünstlerInnen der Arbeit bei Station 17 den Vorzug vor anderen Arbeitsfeldern gaben, in denen sie bereits Erfahrungen sammeln konnten. Auf die Frage nach wahrgenommenen Unterschieden der beiden Arbeitsfelder nannten die meisten Beschäftigten positive Erlebensweisen nur auf der Seite von Station 17. Vorzüge anderer Arbeitsverhältnisse gegenüber Station 17 kamen bei den meisten nicht zur Sprache. Einzig Birgit Hohnen traf keine eindeutige „Entscheidung“ für eine der beiden Möglichkeiten, sondern betonte die Wichtigkeit der Koarbeitsplatz- Regelung. Allerdings gab es auch eine Stimme, die die Arbeit bei Station 17 im Vergleich mit ihren bisherigen Arbeitserfahrungen nicht als positiv einstufte. Elisabeth Radziejewski vermisst bei Station 17 ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten und eine intensive künstlerische Förderung. Diese Stimme sollte Anlass zu intensiver Auseinandersetzung und eventueller Anpassung der individuellen Ausbildung an die jeweiligen Bedürfnisse nach sich ziehen sowie Bemühungen, die geäußerten Kritikpunkte so weit wie möglich auszuräumen. Die dargestellten Aussagen machen deutlich, dass die Arbeit bei Station 17 zwar nicht für jeden die eindeutig bevorzugte Alternative ist, dass die Arbeit hier jedoch für die allermeisten eine gute Option in der Gestaltung von Arbeitszusammenhängen sein kann.

6.2.7.) Erfahrungen mit dem Ausbildungskonzept

Zu ihren Erfahrungen mit dem Ausbildungskonzept bei Station 17 konnten sich nur diejenigen Beschäftigten äußern, die ihre Ausbildung auch dort gemacht haben. Dies bedeutet, dass in diesem Teil nur Aussagen von Beschäftigten einbezogen werden können, die den Berufsbildungsbereich bei Station 17 durchlaufen und eine Berufsausbildung mit den drei Säulen Station 17, WfbM und Berufsschule absolviert haben. Von den von mir interviewten Personen trifft dies auf Thorsten Graf, Robin Enxing und Elisabeth Radziejewski zu. Die Frage ist deshalb interessant, da auf der Grundlage einer Auswertung der Erfahrungen dieser Beschäftigten die Planung einer

institutionalisierten Ausbildung im künstlerischen oder musikalischen Bereich besser möglich wäre. Die Nutzung von Erfahrungen Einzelner von Beginn an ist dafür nötig.

Thorsten Graf absolvierte neben der Arbeit bei Station 17 seinen Berufsbildungsbereich in der Montage- und Verpackungsabteilung der WfbM. Sowohl diesen Teil seiner Ausbildung als auch die Zeiten in der Berufsschule beschrieb er im Interview als losgelöst von der Arbeit bei Station 17 (GRAF (2004), S. 2 / 3). Die beiden anderen Säulen der Berufsausbildung standen also in keiner Beziehung zur Säule Station 17. Sie erschienen im Interview als völlig voneinander getrennte Bereiche. Ähnlich äußerte sich auch Elisabeth Radziejewski, die sagte, Inhalte an der Berufsschule hätten nichts mit der Arbeit bei Station 17 zu tun gehabt (RADZIEJEWSKI (2004), S. 3 / 4). Diese Situation wird von den Einzelnen unterschiedlich erlebt. Thorsten Graf empfand sie eher als angenehm, da sie für ihn ein Stück weit Abwechslung bedeutete. Auch empfand er die Zeit an der Berufsschule als positiv, er äußert sich positiv über LehrerInnen und MitschülerInnen. Ähnlich wird dies von Elisabeth Radziejewski gesehen, die die Zeit an der Berufsschule als Gelegenheit wahrnahm, andere und intensivere soziale Kontakte aufzubauen, als ihr dies bei Station 17 möglich war. Aus ihren Äußerungen lässt sich schließen, dass sie an der Berufsschule auf Menschen treffen konnte, mit denen sie besser zurechtkam als mit vielen ihrer KollegInnen bei Station 17, dass ihr also die Berufsschule eine Möglichkeit zur Erweiterung ihres sozialen Horizontes bieten konnte (RADZIEJEWSKI (2004), S. 3 / 4). Infolgedessen beschrieb sie im Interview auch die Atmosphäre als völlig unterschiedlich.

Lediglich Robin Enxings Aussagen lassen auf ein anderes Erleben der Ausbildungssituation schließen. Er äußerte sich negativ sowohl über LehrerInnen als auch über die Umgebung der Berufsschule, jedoch ohne dies weiter auszuformulieren (ENXING (2004), S. 3).

Leider konnten zum Zeitpunkt der Interviews nicht mehr Daten über das Erleben der Ausbildung bei Station 17 gesammelt werden, da außer den drei erwähnten Personen niemand bei Station 17 war, der auf Erfahrungen mit dem Konzept zurückblicken konnte. Es lässt sich jedoch sagen, dass zwei von drei Beschäftigten mit der Ausbildung zufrieden waren, wie sie stattfand. Es fiel aber auf, dass die Arbeit bei Station 17 von den anderen beiden Säulen der Ausbildung als völlig getrennt erscheint. Es wäre zumindest zu überlegen, ob nicht eine engere Zusammenarbeit mit den Berufsschulen

anzustreben wäre, um auch dort Inhalte der künstlerischen Arbeit vermitteln zu können, wie es heute schon in anderen Bereichen der Werkstätten geschieht. Allerdings ist aus den Aussagen der Interviewten auch zu schließen, dass die Tatsache, dass die beiden Bereiche so strikt getrennt sind, auch als positiv erlebt werden kann. Die Möglichkeit, mit anderen Bereichen der Werkstätten und den Berufsschulen regelmäßig in ein anderes soziales Umfeld zu kommen und andere Dinge zu tun wird auch als Bereicherung, Abwechslung und Erweiterung des eigenen sozialen Horizontes erfahren.

6.2.8.) Einschätzung der eigenen Entwicklung durch die Arbeit bei Station 17

Der letzte Aspekt der subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten bei Station 17, der hier dargestellt werden soll, ist die Einschätzung der eigenen Entwicklung im Rahmen der Arbeit in der künstlerischen Betriebsstätte. Die Darstellung der Aussagen in diesem Bereich hat die Funktion einer Wirkungsanalyse des Konzeptes Künstlerarbeitsplatz aus Sicht der in diesem System arbeitenden Menschen.

Die Herstellung einer Verbindung von persönlicher Entwicklung mit der Arbeitssituation bei Station 17 wurde in den Interviews an verschiedenen Stellen geleistet. Grob gesehen lassen sich die Aussagen der interviewten Personen zu diesem Thema in zwei Bereiche einteilen, nämlich den musikalisch- künstlerischen Bereich sowie den persönlichen Bereich, wobei es zwischen den beiden Bereichen Überschneidungen gibt.

Entwicklungen im musikalisch- künstlerischen Bereich werden von einem großen Teil der von mir interviewten Beschäftigten angeführt. Sie beziehen sich entweder auf den Bereich des Gesangs (GRAF (2004), S. 5), das Erlernen neuer Instrumente (RADZIEJEWSKI (2004), S. 4) oder einen Fortschritt in der Beherrschung der Instrumente, die bereits gespielt wurden (SCHNETTLER (2004), S. 4). Sebastian Stuber beschreibt, dass er in der Arbeit bei Station 17 gelernt hat, sein Instrument minimaler und versetzter einzusetzen und somit Musik variabler zu machen (STUBER (2004), S. 7). Der Lerneffekt besteht also für ihn darin, sich in manchen Situationen auch musikalisch zurücknehmen zu können. Carsten Schnarthorst beschrieb im Interview etwas ähnliches: *„Teilweise war es, und ist es noch immer ein Problem für mich, dass ich immer nur im Background bin und Toto so viele Lieder zu singen hat und*

ich nur vielleicht einen Teil bei einem Lied. Das kommt aber auch daher, weil ich immer gerne im Mittelpunkt bin und auch bei meinen Auftritten mit meinem Gitaristen der Frontsänger bin.“ (SCHNARTHORST (2004), S. 3). Auch er beschreibt als Lerneffekt die Fähigkeit zur Zurückhaltung, diesmal aber mehr auf dem persönlichen Niveau. Carsten Schnarthorsts Äußerung ist zu entnehmen, dass er bei Station 17 gelernt hat, sich auch zugunsten der Band zurückzunehmen. Dieser Prozess ist jedoch für ihn noch nicht abgeschlossen. Des weiteren erwähnte er, dass er in der Arbeit bei Station 17 auch offener für neue Vorschläge oder Lerninhalte geworden ist (SCHNARTHORST (2004), S. 3). Hier besteht eine Überschneidung zu persönlichen Veränderungen, da solche Fähigkeiten nicht nur auf den musikalisch- künstlerischen Bereich beschränkt bleiben, sondern sich auch auf andere Alltagssituationen auswirken und in diesen wichtig werden können.

Auf persönlicher Ebene wurden ebenfalls mehrere Bereiche genannt, in denen die interviewten Beschäftigten eine Entwicklung feststellen konnten, die sie mit der Arbeit bei Station 17 in Verbindung brachten. Thorsten Graf nahm beispielsweise an sich wahr, dass er ruhiger geworden ist, seit er bei Station 17 arbeitet. So sagte er im Interview: *„[...] Ich werde auch nicht mehr so häufig wütend. Ich bin auch schon öfter mal ganz wütend gewesen.“* (GRAF (2004), S. 5). Ähnliches erzählte Heidi Fischer. Bei ihr gingen Aufregung und Ängste oft mit selbstverletzendem Verhalten einher. Seit sie bei Station 17 arbeitet, tritt dieses selbstverletzende Verhalten jedoch seltener auf (FISCHER (2004), S. 6). Carl- Heinz Hille beschreibt einen Rückgang der Aufregung vor allem im Kontext von Auftrittssituationen (HILLE (2004), S. 4). Von Sebastian Stuber wurde eine größere Fähigkeit erwähnt, mit Kritik umzugehen und sie richtig zu interpretieren. An seiner Darstellung eines musikalischen Konfliktes bei Station 17 lässt sich erkennen, dass sich diese Fähigkeit auch in musikalisch- künstlerischen Situationen herausgebildet hat (STUBER (2004), S. 6). Felix Schnettler sprach im Interview von einer Arbeitseinstellung, die sich bei ihm im Vergleich zu früheren Arbeitsplätzen in anderen Bereichen der WfbM gebessert habe. Er beschreibt die Arbeit dort als wenig motivierend für sich (SCHNETTLER (2004), S. 4). Dies scheint sich bei Station 17 geändert zu haben. Heidi Fischer bringt noch eine weitere Entwicklung zur Sprache, die sie in Verbindung mit ihrer Arbeit bei Station 17 setzt: *„Aber eine Sache ist mir aufgefallen, die sich weiterentwickelt hat bei mir. Seitdem ich hier bin, möchte ich*

unbedingt nach Altona ziehen. Vorher wollte ich nur im Wilfried- Borck- Haus bleiben. Aber ich habe irgendwie gemerkt, dass es nicht zusammenpasst. Wilfried- Borck- Haus in Alsterdorf und das hier.“ (FISCHER (2004), S. 6). Sie hat den Wunsch entwickelt, aus einem großen Wohnheim auf dem Alsterdorfer Stiftungsgelände in eine dezentralere, kleinere Wohnform in einer betreuten Wohngemeinschaft zu ziehen. Dies kann als Zuwachs an Selbstständigkeit bezeichnet werden. Heidi Fischer bringt diesen Zugewinn im Interview ausdrücklich mit ihrer Arbeit in der künstlerischen Betriebsstätte zusammen.

Im Zusammenhang mit der Einschätzung der eigenen Entwicklung stehen auch die Ziele, die die Einzelnen in den Interviews für ihre Zukunft formulierten. Denn die Einschätzung der eigenen Entwicklung drückt sich immer auch in solchen Zielen und der Beantwortung der Frage, ob diese für realistisch gehalten werden, aus. Der Wunsch, in der Zukunft bekannt oder berühmt zu werden, fand sich in vielen Interviewaussagen wieder (GRAF (2004), S. 5 / 6; SCHNETTLER (2004), S. 4; ENXING (2004), S. 5). Diese Aussagen wurden verschieden formuliert, können aber alle unter diesem Punkt zusammengefasst werden. Die Arbeit in einer Band wurde also immer wieder als Ausgangspunkt für Bewunderung und Anerkennung gesehen. Außerdem hatten einige der Beschäftigten das Ziel, das Spielen neuer Instrumente zu erlernen (STUBER (2004), S. 7; RADZIEJEWSKI (2004), S. 5). Hier wird der Wunsch nach künstlerischer Weiterentwicklung in der Zukunft deutlich. Dieser Wunsch lässt sich auch dort vermuten, wo die von mir interviewten KünstlerInnen das Ziel formulierten, möglichst viele neue Projekte im musikalischen und schauspielerischen Bereich in Angriff nehmen zu können (SCHNARTHORST (2004), S. 5; FISCHER (2004), S. 8). Auch wird Station 17 als ein Platz wahrgenommen, an dem das Ziel, das zu zeigen, was man kann, verwirklicht werden kann. Problematisch wird dies nur dort eingeschätzt, wo sich Einzelne in den Mittelpunkt zu stellen versuchen (ENXING (2004), S. 5). Der Wunsch, Musiker zu sein, kam ebenfalls zur Sprache und kann in die selbe Richtung interpretiert werden (BURHORN (2004), S. 4). Es lässt sich also sagen, dass die meisten Interviewten eine Selbstdefinition als MusikerInnen oder KünstlerInnen entwickelt haben und dass sie den Anspruch und den Wunsch haben, diese Selbstdefinition auch weiterhin zu erhalten und auszubauen. Neben solchen, konkret mit den künstlerischen Tätigkeiten zusammenhängenden Zielen wurden noch andere Ziele erwähnt, die etwas

mit der Arbeit bei Station 17 zu tun haben. So formulierte Heidi Fischer das Ziel, noch möglichst lange in der Betriebsstätte zu arbeiten (FISCHER (2004), S. 8) und Birgit Hohnen war es wichtig, trotz der Arbeit viel Freizeit zu behalten, um sich andere Wünsche erfüllen zu können (HOHNEN (2004), S. 7). Carl- Heinz Hille schließlich zieht aus seiner bisherigen Arbeit eine positive Bilanz und verzichtet auf die Formulierung weiterer Ziele im Zusammenhang mit der Band (HILLE (2004), S. 6).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle von mir interviewten Beschäftigten ihre Entwicklung im Rahmen der Arbeit bei Station 17 als positiv ansehen. Bemerkenswert ist es auch, dass alle interviewten KünstlerInnen mindestens einen Bereich benennen konnten, in dem eine solche Entwicklung stattgefunden hat, die sie auch mit der Arbeit in der Betriebsstätte in Verbindung bringen. Bei der Formulierung der Ziele lässt sich sehen, dass die KünstlerInnen diese Entwicklung als weiterhin ausbaufähig ansehen und nicht stehen bleiben wollen. Die Tatsache, dass alle die Ziele, die sie angaben als realistisch einschätzten, zeigt auch, dass auch die Beschäftigten sich dieses Entwicklungspotentials bewusst sind.

6.3.) Zusammenfassung

Ziel dieses Kapitels war es, das Konzept der künstlerischen Arbeitsplätze, wie es bei Station 17 gestaltet ist, einer Analyse zu unterziehen, die von den dort beschäftigten KünstlerInnen und MitarbeiterInnen und ihren subjektiven Sichtweisen ausgeht.

Zunächst wurden Sichtweisen der MitarbeiterInnen zu den Themen Arbeitsbedingungen, Übertragbarkeit des Modells in andere Zusammenhänge sowie Musik als Produkt dargestellt. Es wurde deutlich, dass sich die Sichtweise der MitarbeiterInnen auf die neuen Arbeitsbedingungen in der künstlerischen Betriebsstätte ambivalent darstellt. So wurde auf der einen Seite die Verbesserung der infrastrukturellen Situation mit Faktoren wie Räumlichkeiten, Zeitressourcen, personeller Ausstattung usw. angeführt, auf der anderen Seite wurden aber auch Bereiche benannt, in denen sich die Arbeit in einer künstlerischen Betriebsstätte komplizierter und aufwendiger als zu Zeiten der Existenz im Rahmen eines Freizeitprojektes darstellt. Bürokratische Regelungen und Vorschriften aus dem Bereich der WfbM stellen eine zusätzliche Belastung für die MitarbeiterInnen dar. Auf

Veränderungswünsche angesprochen, halten die MitarbeiterInnen vor allem in diesem Bereich eine Entlastung für notwendig. Besonders ambivalent wird die veränderte Rolle der MitarbeiterInnen von diesen wahrgenommen. Diese hängt auch mit dem erhöhten bürokratischen Aufwand zusammen, der es nötig gemacht hat, die Funktionen „MusikerIn“ und „MitarbeiterIn mit Managementaufgaben“ voneinander zu trennen. Diese Notwendigkeit wird als massiver Einschnitt in die berufliche Selbstdefinition erlebt. Zur Übertragbarkeit des Modells auf andere Zusammenhänge wurden positive Aussagen getroffen. So wurde die Möglichkeit gesehen, sich die Erfahrungen von Station 17 zunutze zu machen und sie bei der Ausarbeitung neuer Konzepte als Orientierung zu nutzen. Allerdings wird die Notwendigkeit alternativer Finanzierungskonzepte angesprochen. Auch die Sichtweise auf die Musik hat sich im Rahmen des Berufsprojektes verändert. Die Notwendigkeit einer Wertschöpfung führt zur Notwendigkeit qualitativ hochwertiger und an der Nachfrage des Marktes ausgerichteter Arbeit. Die MitarbeiterInnen waren jedoch der Meinung, dass ein solcher Produktivitätsdruck auch positive Auswirkungen auf die Arbeit in der Betriebsstätte hat. Den größten Raum in diesem Kapitel nahmen jedoch die subjektiven Sichtweisen der bei Station 17 beschäftigten KünstlerInnen ein. Sie wurden in verschiedene Aspekte unterteilt. Zunächst war es wichtig, den Erfahrungshintergrund der interviewten Personen näher zu beleuchten. Dies geschah anhand der Auswertung von Fragen zur vorherigen Arbeitssituation. Hier lässt sich festhalten, dass die meisten meiner InterviewpartnerInnen im Arbeitsbereich Erfahrungen in Bereichen der WfbM sammeln konnten. Andere Personen kamen von schulischen Einrichtungen direkt zu Station 17, während nur wenige in anderen Arbeitsverhältnissen tätig waren. Lediglich zwei der von mir interviewten Personen waren bereits bei Station 17 aktiv, als die Band noch im Freizeitbereich bestand. Der erste Kontakt mit Station 17 gestaltete sich je individuell, wobei jedoch die Bedeutung von Bezugs- und Betreuungspersonen auffiel. Bei der Betrachtung der Kontakte mit Musik und künstlerischen Tätigkeiten im Allgemeinen fiel auf, dass der allergrößte Teil der Beschäftigten bereits in irgendeiner Form künstlerisch tätig war, bevor er die Gelegenheit bekam, diese Form der Tätigkeit zum Beruf zu machen. Auch heutige künstlerische Paralleltätigkeiten kamen zur Sprache. Als nächstes wurde die Motivation zur Ergreifung eines künstlerischen Berufes analysiert. Es wurde deutlich, dass hier eine Zweiteilung der Motive vollzogen werden

kann. Ein Teil der Motive hat mit der Tätigkeit selbst zu tun. Es zeigte sich, dass die Berufstätigkeit im musikalischen Bereich entweder die Möglichkeit bietet, ein Hobby zum Beruf zu machen oder das Vorzüge der künstlerischen Tätigkeit bei Station 17 in Abgrenzung zu anderen Bereichen der WfbM formuliert wurden. Hier lässt sich auch der zweite Motivationsstrang einordnen, in dem vor allem auf die Arbeitsatmosphäre in der künstlerischen Betriebsstätte Bezug genommen wurde. So scheint Station 17 für viele Beschäftigte mehr Möglichkeiten zu bieten, ihren Arbeitsalltag frei gestalten zu können, als dies in anderen Bereichen möglich ist. Flexibilität scheint hierfür ein wichtiger Ausgangspunkt zu sein. Großen Raum nahm der Abschnitt über das Erleben der konkreten Arbeitssituation ein. Bei den positiv erlebten Aspekten wurde auch hier die abwechslungsreiche und interessante Arbeit an erster Stelle genannt, es folgten Aussagen in Bezug auf Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung sowie der Erweiterung sozialer Horizonte. Es wurden Aussagen über die als positiv und freundlich wahrgenommene Arbeitsatmosphäre getroffen. Auch hier tauchte eine ausführliche Abgrenzung zu anderen Werkstattbereichen auf. Von Einzelnen wurden weiterhin die Motivation durch das Produkt der Arbeit selbst sowie aktive Förderung als positive Aspekte genannt. Kritik äußerten vor allem MusikerInnen von KUNDEKÖNIG an den aus ihrer Sicht mangelnden Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Songauswahl und Konzeption der Band. Auch kamen organisatorische Mängel sowie das Entstehen von Konkurrenzsituationen zur Sprache sowie ein als überzogen wahrgenommener Perfektionismus. Weitere negativ wahrgenommene Aspekte wurden von einzelnen der von mir interviewten Personen formuliert, wobei aber klar wurde, dass sie in individuellen Situationen ihren Ursprung haben. So wurde eine ungenügende Förderung, überfordernde Arbeitssituationen und das Gefühl einer mangelnden Möglichkeit zur Teilnahme an der Präsentation des musikalischen Produktes angesprochen. Bei den abgefragten Einschätzungen zu den Anforderungen an MitarbeiterInnen und andere MusikerInnen wurde deutlich, dass für beide Gruppen ähnliche Anforderungen gelten. Diese sind zum Teil im musikalischen, zum anderen Teil im persönlichen Bereich zu verorten. In einem weiteren Abschnitt wurde untersucht, wo genau Unterschiede zwischen der Arbeit bei Station 17 und der Arbeit in anderen Arbeitsverhältnissen wie beispielsweise anderen Bereichen der WfbM wahrgenommen wurden. Auch hier kam wieder zur Sprache, dass die Arbeit als

interessanter, abwechslungsreicher und flexibler angesehen wird, als dies in anderen Bereichen der Fall ist. Auch ein verminderter Arbeitsdruck und eine weniger hektische Arbeitsatmosphäre wurde wahrgenommen. Deutlich wurde jedoch auch, dass nicht alle Beschäftigten dem Arbeitsplatz Station 17 eindeutig den Vorzug geben. Dies wurde in zwei Interviews deutlich. Die Erfahrungen mit dem Ausbildungskonzept konnten leider nur auf einer sehr kleinen Datenmenge basierend erfasst werden. Deutlich wurde, dass die Ausbildung von zwei von drei Personen positiv erlebt wurde. Die eigene Entwicklung bei Station 17 schätzten alle Beteiligten positiv ein. Es wurden musikalische sowie persönliche Weiterentwicklungen angesprochen. Eine Abfrage der Ziele der Einzelnen für die Zukunft zeigte, dass die interviewten KünstlerInnen auch davon ausgehen, dass ihnen die Arbeit bei Station 17 noch weitere Entwicklungsmöglichkeiten und –potentiale ermöglichen wird.

7.) Abschließende Bemerkungen

Ziel der vorliegenden Arbeit war die Darstellung des Konzeptes der künstlerischen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Es wurden konkret vorzufindende Beispiele beschrieben und in diesen Zusammenhängen aufgezeigt, wie Strukturen geschaffen werden können, um künstlerische Aktivitäten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Beispielhaft wurden solche Strukturen am konkreten Beispiel der künstlerischen Betriebsstätte Station 17 aus Hamburg verdeutlicht, bevor danach auch andere Betriebstätten schlaglichtartig vorgestellt wurden. Auch habe ich mich bemüht, die beobachteten Strukturmerkmale auf eine allgemeinere Ebene zu abstrahieren und somit Faktoren zusammenzustellen, die bei der Schaffung solcher Arbeitsplätze in anderen regionalen Kontexten beachtet werden sollten. Im letzten Kapitel schließlich wurden die objektiven, nachprüfbaren Sachinformationen noch um subjektive Sichtweisen ergänzt. Ziel war es, herauszufinden, wie diejenigen Personen, die unmittelbar mit den beschriebenen Strukturen konfrontiert sind, weil sie in ihnen arbeiten, diese erleben. Es wurden hierfür Interviews mit Beschäftigten und MitarbeiterInnen von Station 17 ausgewertet und beschrieben.

Begonnen habe ich diese Arbeit mit einer Definition des Arbeitsbegriffes und einer Beschreibung des Phänomens der Arbeit in seinen verschiedenen Dimensionen. Ich habe hier versucht, zu begründen, warum die Arbeitstätigkeit eine große Rolle im Leben der Menschen spielt und untersucht, wie die so definierten Begriffe sich mit künstlerischer Tätigkeit zusammenbringen und in Beziehung setzen lassen. Dieser Teil ist als Grundlage zu sehen, auf der ein Verständnis der Hauptanliegen dieser Arbeit möglich werden sollte. Außerdem wurde in diesen Teilen stets der Bezug zu Menschen mit Behinderungen und ihrer besonderen Situation aufgezeigt.

Im folgenden fünften Kapitel folgte zunächst eine ausführliche Beschreibung der künstlerischen Betriebsstätte Station 17 in Hamburg. Es kamen Strukturmerkmale, infrastrukturelle Einbindungen und Arbeitsweisen zur Sprache. Ziel war es, ein Beispiel möglichst plastisch und vollständig darzustellen. Danach wurden noch andere künstlerische Betriebsstätten kurz vorgestellt, um aufzuzeigen, wie das Konzept Künstlerarbeitsplatz alternativ ausgestaltet werden kann. In einem weiteren Schritt habe ich die an verschiedenen Beispielen beobachteten Merkmale zusammengefasst und auf einer allgemeineren Ebene formuliert.

In Kapitel sechs zeigte die Analyse der Interviews bei Station 17, dass die Möglichkeit, in künstlerischen Zusammenhängen beruflich tätig zu sein, von den meisten überwiegend als positiv empfunden wird. Formuliert wurden solche Aussagen meist vor dem konkreten Hintergrund von Erfahrungen in anderen Bereichen der WfbM. Dies macht deutlich, dass die Einschätzungen der Beschäftigten, die der Arbeit bei Station 17 den Vorrang vor anderen Arbeitsverhältnissen geben, auf fundierter Basis und nicht lediglich auf einem gefühlsmäßig formulierten „Sich- besser- fühlen“ getroffen wurden. Sie sind deshalb als informierte Expertenurteile zu sehen. Inwieweit sich Aussagen, die in der spezifischen Konstellation von Station 17 getroffen wurden, auf Einrichtungen der Künstlerarbeitsplätze verallgemeinern lassen, dazu kann und soll hier keine Aussage getroffen werden. Dies ist auch aufgrund des zugegeben dürftigen empirischen Materials nicht möglich. Nichtsdestotrotz zeigt das konkrete Beispiel eventuell einen Trend auf, dem gegebenenfalls in größerem Maßstab nachzugehen wäre. Die Darstellung der Kritikpunkte der Beschäftigten zeigt, dass ihre Urteile auch durchaus differenziert ausfallen und keine unreflektierte Glorifizierung der Verhältnisse

darstellen. Solche Kritikpunkte sind ernst zu nehmen und im Sinne von Verbesserungsvorschlägen zu beachten.

Auch auf Seite der MitarbeiterInnen wurden die Bedingungen, die die Organisation im Rahmen künstlerischer Arbeitsplätze bietet, positiv bewertet. Ihrer Meinung nach verbessern sich hierdurch die Bedingungen für künstlerische Entstehungsprozesse deutlich. Allerdings empfinden sie die Arbeitssituation auch ein Stück weit als ambivalent wahr und nehmen neue Belastungen wahr, die vorher noch nicht vorhanden waren.

Im Laufe der Arbeit sollte deutlich geworden sein, dass die Organisation künstlerischer Tätigkeiten im Rahmen einer beruflichen Arbeit von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement abverlangt. Es sind Schritte sowohl von Projekten selbst als auch von einer möglichen Trägereinrichtung aus nötig.

Es fehlt noch viel, um solche Vorstellungen und Modelle auf gesellschaftlich anerkannter Ebene in größerer Zahl realisierbar zu machen. Einstellungsänderungen, die sich auf das Verständnis von Kunst und KünstlerInnen, aber auch auf die gesellschaftlich etablierte Definition des Arbeitsbegriffes beziehen, sind nötig. Öffentliche Geringschätzung und ökonomische Unsicherheiten kennzeichnen heute auch die Situation nichtbehinderter KünstlerInnen. Dies macht auf einen Missstand aufmerksam, der im Bezug auf die öffentliche Rezeption künstlerischer Tätigkeiten allgemein existiert. In welche Richtung hier öffentliche Meinungen beeinflusst werden müssten, hoffe ich, an verschiedenen Stellen meiner Arbeit herausgearbeitet zu haben. Es ist nötig, eine Verbindung zwischen den Begriffen Kunst und Arbeit zu ziehen, wie sie in Kapitel 4. dieser Arbeit beispielhaft aufgezeigt wurde. Auch der nicht vollständig marktwirtschaftlich erfassbare Nutzen von Kunst und Kultur muss mehr betont werden. Speziell im Zusammenhang mit künstlerischer Arbeit von Menschen mit Behinderung wäre eine vermehrte Ansprache des Themas „Kunst und Behinderung“ in der Öffentlichkeit zu wünschen, die zu einer breiteren gesellschaftlichen Akzeptanz und Wertschätzung beitragen könnte. Sinnvoll wäre hierfür die Zusammenarbeit mit VertreterInnen aus politischen Feldern, die in ihrer Funktion als MeinungsbildnerInnen für eine breitere Verankerung des Themas in der öffentlichen Diskussion sorgen könnten (UTHE (2004), S. 4).

Wichtig ist auch zu sehen, dass es nicht sinnvoll wäre, nun in jedem regionalen Kontext eine künstlerische Werkstattgruppe einzurichten. Dies hätte den Charakter einer Inflationierung der künstlerischen Tätigkeiten behinderter Menschen und würde unweigerlich zu einem Verlust künstlerischer Qualität führen. Sinnvoll ist die Einrichtung künstlerischer Arbeitsplätze sicherlich nur da, wo sie auch unter künstlerischen und ökonomischen Gesichtspunkten Sinn machen. Das bedeutet, dass solche Einrichtungen nur dort geschaffen werden sollten, wo künstlerisch qualitätsvolle und professionelle Arbeit wirklich geleistet werden kann. Dies bezieht sich sowohl auf die behinderten KünstlerInnen als auch auf MitarbeiterInnen und infrastrukturelle Gegebenheiten. Es ist daher nicht einzusehen, warum für Menschen mit Behinderungen pauschal die Möglichkeit künstlerischer Regelarbeitsverhältnisse geschaffen werden sollte. Einem solchen Prozess vorausgehen muss eine genaue Analyse von Infrastruktur, vorhandenen künstlerischen Potentialen auf Seiten möglicher Beschäftigter und Möglichkeiten bei der Zusammensetzung der MitarbeiterInnenschaft. Diese Voraussetzungen kann mit Sicherheit nicht jede Einrichtung oder künstlerische Gruppe realisieren. Deshalb ist die Einrichtung künstlerischer Arbeitsplätze sicherlich kein Konzept, das an sich neue Impulse für die Einrichtung WfbM darstellen kann und auch nicht sollte. Sinnvoll zu realisieren ist es auf jeden Fall nur unter den oben herausgearbeiteten Punkten, die eine professionelle Arbeitsweise kennzeichnen und möglich machen.

Nichtsdestotrotz macht uns die Analyse des Konzeptes Verschiedenes deutlich. So zeigt sie beispielsweise, was erreicht werden kann, wenn die Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung innovativ und kreativ angegangen wird. Die angeführten Beispiele zeigen uns die beeindruckenden Möglichkeiten, die eine solche Herangehensweise schaffen kann. Das Konzept Künstlerarbeitsplatz macht deutlich, wie eine weitere Fassung des Begriffes der Arbeit Bereiche eröffnen kann, die vorher nicht denkbar waren. In diesem Zusammenhang wird Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung aus einer kompetenzorientierten Perspektive vollzogen. Indem an den künstlerischen Ausdrucksfähigkeiten behinderter Personen angeknüpft wird und in der Folge Strukturen geschaffen werden, die den Einsatz solcher Kompetenzen möglich machen und ihm sogar eine geregelte Entlohnung zuordnen, wird hier mit dem Begriff der Kompetenzorientierung ernst gemacht und Menschen mit Behinderungen die

Möglichkeit gegeben, ihre Fähigkeiten im Rahmen eines Berufes anzubringen und zu benutzen. In Zukunft werden solche neuen Orientierungen eine bedeutende Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen spielen müssen. In einer Entwicklung, die immer mehr auf marktwirtschaftliche Verwertbarkeit abhebt und den flexiblen und leistungsbereiten Arbeitnehmer immer mehr fordert, werden es Menschen mit Behinderungen nicht selten schwer haben, würdige Arbeitsverhältnisse zu erhalten. Aufgrund globaler Lohnunterschiede haben selbst Werkstätten für behinderte Menschen massive Probleme, Aufträge zu erhalten und die nötigen Einkünfte zu erlangen. Durch fortschreitende Mechanisierung von Produktionsprozessen fallen immer mehr Abläufe weg, die auch von Menschen mit Behinderung erledigt werden können. Solange jedoch in einer marktwirtschaftlich orientierten Gesellschaft die Notwendigkeit zur Arbeit besteht, um den eigenen Lebensunterhalt sichern zu können, wird in Zusammenhängen der Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Behinderung verstärkt eine solche Innovation und Kreativität nötig sein, wie sie am Beispiel der künstlerischen Arbeitsplätze exemplarisch zu sehen ist. Es wird wichtig werden, neue Bereiche zu erschließen, in denen Menschen mit Behinderungen würdig und gleichberechtigt arbeiten können und die persönlichkeitsfördernde Möglichkeiten beinhalten. Die Schaffung künstlerischer Arbeitsplätze stellt eine dieser Möglichkeiten dar, die jedoch auch exemplarisch für andere Entwicklungen stehen kann und sollte.

Zusatz zur Arbeit vom 17.4.2006:

Kurz vor Abschluss meiner Arbeit hat sich die künstlerische Betriebsstätte Station 17 umbenannt. Dies geschah, um Unschärfen in der Benennung von Betriebsstätte und Band Station 17 auszuschalten. Die Betriebsstätte heißt nun Barner 16 (benannt nach Straße und Hausnummer, wo sich das Gebäude der Betriebsstätte befindet). Es war mir aufgrund der Kürze der Zeit bis zur Abgabe dieser Arbeit nicht mehr möglich, sie ein weiteres Mal zu überarbeiten und auch diese Namensänderung noch zu berücksichtigen.

Verwendete Literatur

Alsterarbeit (2003a): *Der Berufsbildungsbereich- BBB*. Internes Papier des Geschäftsbereiches alsterarbeit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Alsterarbeit (2003b): *Konzept Qualifizierungs- und Ausbildungsbereich (QuAB)*. Internes Papier des Geschäftsbereiches alsterarbeit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Alsterarbeit (2003c): *Netzwerk schafft neue Arbeitsplätze*. In: *Umbruch. Zeitschrift der Evangelischen Stiftung Alsterdorf*. Ausgabe 2 / 03, S. 7

Alsterarbeit (2004a): *Das halbe Leben. Alsterarbeit- Beschäftigungsträger für Menschen mit Behinderung*. In: *Aufbruch. Ein Magazin der Evangelischen Stiftung Alsterdorf*. Heft 2, Juni 2004, S. 18- 21

Alsterarbeit (2004b): *„Bühne frei“ und „Vorhang auf“ bei Alsterarbeit*. In: *Umbruch. Zeitschrift der Evangelischen Stiftung Alsterdorf*. Ausgabe 2 / 04, S. 8

Alsterarbeit (ohne Jahr): *Arbeitsplatz. Künstlertreff. Zweites Zuhause*. Faltblatt zur Selbstdarstellung

Altenmüller, Gerlinde (2001): *Hier schwingt das andere mit. Die Theaterwerkstatt Thikwa*. In: Müller / Schubert (Hrsg.) (2001), S. 260- 265

Boysen, Kai (1995): *Station 17. Der Weg, das Ziel und die sozialpädagogischen Hintergründe*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Fachhochschule Hamburg, Fachbereich Sozialpädagogik.

Boysen, Kai (2004): *Interview, geführt am 25.8.04* (siehe Anhang)

Braun, Elisabeth (1999): *Eigensinnige und Eigenartige Kulturarbeit*. In: Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung (Hrsg.) (1999), S. 23 – 28

Braun, Elisabeth (2000): Alle Wege führen zur „Kunst“. In: *Orientierung 2 / 2000*, S. 4 – 5

Braun, Elisabeth (2004): *Profi, Profession, Professionalisierung der Kulturarbeit- Wortspiel oder Quantensprung*. In: Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004)

Braun, Elisabeth / Witte, Katharina (2001): *Anderswo geht es doch auch- warum nicht bei uns. Ansätze eines Vergleichs von Praxismodellen in Europa*. In: Müller / Schubert (Hrsg.) (2001), S. 45 – 51

Brose, Susanne (1994): *Künstler von Beruf. Über die Arbeit in der Kunstwerkstatt der „Schlumper“*. In: *Das Band 2 / 94*, S. 1-7

Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung (2002): *SGB IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. CD- ROM

Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (Hrsg.) (1999): *Eigensinn und Eigenart. Kulturarbeit von und mit Menschen mit Behinderung*. Remscheid

Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e.V. (1983): *Kleine Schriftenreihe: Bedeutung der Arbeit, Elternmitwirkung*. Marburg / Lahn: Lebenshilfe-Verlag

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (1998): *Kunst und Kreativität geistig behinderter Menschen*. Marburg: Lebenshilfe- Verlag

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (1999): *Ein Beruf für mich. Berufliche Ausbildung für Menschen mit geistiger Behinderung. Grundlagen und Konzepte für Modellversuche*. Marburg: Lebenshilfe- Verlag

Burhorn, Peter (2004): *Interview, geführt am 14.9.2004* (siehe Anhang)

Cold, Gyde (2001a): *Station 17*. Faltblatt

Cold, Gyde(2001b): *Von Inselmenschen zu hauptberuflichen Schauspielern. Das Theater Station 17.* In: Müller / Schubert (Hrsg.) (2001), S. 244- 249

Das größte Ereignis zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung 2003 in Hamburg: Der Song- Contest. In: www.krumme-hunde.de, 22.9.2004

David, Thomas & Moldvay, Mihaly (2002): *Eine Klasse für sich.* In: art 4 / 02, S. 53- 65

Eggers, Astrid (1999): *Klabauter- ein Theaterprojekt, in dem behinderte junge Menschen als professionelle Schauspieler arbeiten.* In: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp12-99-klabauter.html>, 20.8.2004

Eggers, Astrid (2001): *Behinderte Schauspieler als Profis. Das Theater Klabauter.* In: Müller / Schubert (Hrsg.) (2001), S. 266 – 269

Eggers, Katharina (1997): *Der Stellenwert von Arbeit und Beruf für den Menschen.* In: *Orientierung 4 / 97*, S. 16- 17

Eissing- Christophersen, Christoph (2001): *20 Jahre Schlumper. Die Geschichte einer Verselbständigung.* In: Gercken, Günther / Eissing- Christophersen, Christoph (Hrsg.) (2001), S. 3 - 12

Ellger- Rüttgart, Sieglind (2000): *Werkstätten für Behinderte- Integrationsstätten. Anspruch, Wandel und Wirklichkeit.* In: *Geistige Behinderung 4 / 00*, S. 313 - 323

Enxing, Robin (2004): *Interview, geführt am 8.9.2004 (siehe Anhang)*

Evangelische Stiftung Alsterdorf (2002): *Den Menschen im Lichte Gottes sehen... 150 Jahre evangelische Stiftung Alsterdorf.* Hamburg

Evangelische Stiftung Alsterdorf (2003): *Jahresbericht 2002.*

Evangelische Stiftung Alsterdorf (2004): Jahresbericht 2003

Evangelische Stiftung Alsterdorf (ohne Jahr a): *Einkaufen in Alsterdorf*. Informationsblatt

Evangelische Stiftung Alsterdorf (ohne Jahr b): *alsterdorf*. Aktuelles Faltblatt zur Selbstdarstellung der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Fischer, Dieter (1994): *Behinderung und Kultur*. In: *Zur Orientierung* 4 / 94, S. 32 – 37

Fischer, Heidi (2004): *Interview, geführt am 21.9.2004* (siehe Anhang)

Fuchs, Peter / Heinze Thomas (1994): *Kultur und ihr Management*. In: Rauhe / Denner (Hrsg.) (1994), S. 141 – 149

Gercken, Günther / Eissing- Christophersen, Christoph (2001) (Hrsg.): *Die Schlumper: Kunst ohne Grenzen- The Schlumpers. Art without borders*. Wien, New York: Springer Verlag,

Graf, Thorsten (2004): *Interview, geführt am 24.8.2004* (siehe Anhang)

Grampp, Gerd (1996): *Berufsbildung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein emanzipatorischer Ansatz der beruflichen Bildung für Menschen mit geistiger Behinderung*. In: *Erwachsenenbildung und Behinderung* 2 / 96, S. 8 – 16

Grampp, Gerd (2000): *Selbstverwirklichung im sinnhaften Tätigsein. Die Bedeutung von Arbeit in der Werkstatt für Behinderte aus pädagogisch- anthropologischer Sicht*. In: *Geistige Behinderung* 4 / 00, S. 324 - 333

Grothe, Gudela / Udris, Ivars (1991b): *Arbeit und Persönlichkeit: Auf der Suche nach einem differentiell- dynamischen Verhältnis*. In: Grothe, Gudela / Udris, Ivars (Hrsg.) (1991b), S. 142 – 155

Grothe, Gudela / Udris, Ivars (Hrsg.) (1991a): *Arbeitspsychologie im Dialog*. Weinheim: Psychologie Verlags Union

Hacker, Winfried (1998): *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Verlag Hans Huber

Heinrichs, Werner (Hrsg.) (1997): *Macht Kultur Gewinn? Kulturbetrieb zwischen Nutzen und Profit*. Baden- Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Hille, Carl- Heinz (2004): *Interview, geführt am 30.9.2004* (siehe Anhang)

Hohnen, Birgit (2004): *Interview, geführt am 14.9.2004* (siehe Anhang)

Jacobs, Kurt (1997): *Bildung und Arbeit für behinderte Erwachsene. Der Beruf ist das Rückgrat des Lebens*. In: Orientierung 4 / 97, S. 2-4

Jahoda, Marie (1994): *Braucht der Mensch die Arbeit?*. In: Niess, Frank (Hrsg.) (1984), S. 11 – 17

Kläger, Max (1999): *Kunst und Künstler aus Werkstätten. Eigenarten, Status, Pflege*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren

Kolbe, Hermann (1997): *Arbeit oder „nur“ Beschäftigung? Der Versuch einer Begriffsklärung mithilfe des GBM*. In: Orientierung 4 / 97, S. 10-11

Krumme Hunde Post, Ausgabe November 2002: *Kunst zwischen Kostensatz und Kommerzialisierung*. In: www.krumme-hunde.de, 2.10.2004

Künstler von Beruf. Kunst in der Werkstatt – auch als Produktionszweig? In: Schwindelfrei. Das Infomagazin der ELBE- Werkstätten GmbH, Ausgabe 30 / Winter 2005, S. 24- 31

Lühr, Wolfgang / Schulz, Reinhard (1999): *Überlegungen zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf*. Hamburg

Müller, Angela / Schubert, Jutta (2001b): *Die Kunst behinderter Menschen im Kontext der etablierten Kultur. Entwicklungen im zwanzigsten Jahrhundert*. In: Müller / Schubert (Hrsg.) (2001), S. 9- 11

Müller, Angela / Schubert, Jutta (Hrsg.) (2001a): *Weltsichten. Beiträge zur Kunst behinderter Menschen*. Hamburg: Tiamat Verlag

Mürner, Christian (1999): *Missachtung, Mystifizierung, Anerkennung. Ein Überblick zur Außenseiterkunst- Wahnsinn und Behinderung*. In: <http://bidok.uibk.ac.at/bib/zeitschriften/beh/beh2-99-kunst.html>

Mute Tonträger GmbH (2000): *Presseinformation zur Veröffentlichung des Albums „Hitparade“*

Niess, Frank (Hrsg.) (1984): *Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*. Köln: Bund- Verlag

Nordhoff, Hans- Bernhard (1997): *Mit Kultur der Krise trotzen!* In: Heinrichs, Werner (Hrsg.) (1997), S. 21- 28

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004): *Kulturarbeit mit Menschen mit Behinderung und Benachteiligung zwischen Profession und schulischer Förderung. CD- ROM*. Reutlingen

Phonogramm GmbH (1990): *Station 17*. Köln

Porschle, Hans (1994): *Die Humanisierung der Arbeit*. In: Niess, Frank (Hrsg.) (1984), S. 34 – 44

Radziejewski, Elisabeth (2004): *Interview, geführt am 14.9.2004* (siehe Anhang)

Rauhe, Hermann (1994): *Kulturmanagement als Management für Kunst und Kultur*. In: Rauhe / Denner (Hrsg.) (1994), S. 5 – 23

Rauhe, Hermann / Denner, Christine (Hrsg.) (1994): *Kulturmanagement: Theorie und Praxis einer professionellen Kunst*. Berlin, New York: De Gruyter

Schablon, Kai- Uwe (1998): *Schlumper von Beruf*. In: www.erzwiss.uni-hamburg.de/inst05/abs/Arbeitspapiere/Schlumper/Schablon02.htm, am 23.9.04

Schnarthorst, Carsten (2004): *Interview, geführt am 8.9.2004* (siehe Anhang)

Schnettler, Felix (2004): *Interview, geführt am 14.9.2004* (siehe Anhang)

Schulz, Reinhard (2004): *Interview, geführt am 13.10.04* (siehe Anhang)

Seebass, Johannes (1996): *Schlumper von Beruf*. In: *Zusammen 6 / 96*, S. 6 – 10

Sonnentag, Sabine (1991): *Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung bei geistig und psychisch Behinderten: eine empirische Untersuchung*. Frankfurt a.M., Bern, New York, Paris: Verlag Peter Lang

Station 17 (1990): *Station 17. Booklet zur CD*

Station 17 (1993) : *Genau so. Booklet zur CD*

Station 17 (1997a): *Presseinformation zur Veröffentlichung des Albums „Scheibe“*

Station 17 (1997b): *Scheibe. Booklet zur CD*

Station 17 (1999): *Presseinformation zur Veröffentlichung des Albums „Bravo“*

Station 17 (2001): *Informationsblatt zu den alltars tba.*

Stuber, Sebastian (2004): *Interview, geführt am 29.9.2004* (siehe Anhang)

Swoboda, Eike / Engel, Felix (2004): *Fotogedanken (Arbeitstitel). Ein Kurzfilm von Von der Rolle.* Hamburg

Theater Thikwa Berlin (1997): *Integration durch künstlerisch, theatrale Ausbildung und allgemein ästhetische Erziehung. „Der Geist lässt sich nicht behindern.“* In: *Orientierung 4 / 97*, S. 34- 35

Thurrow, Norbert / Zombik, Peter (1994): *Phonographische Wirtschaft (Tonträger).* In: Rauhe / Denner (Hrsg.) (1994), S. 197 – 210

Trost, Rainer / Schüller, Simone (1997): *Die Bedeutung der Arbeit für die Integration von Menschen mit Behinderung.* In: *Orientierung 4 / 97*, S. 20

Trumm, Andrea / Grothaus, Christoph (2004): *Interview, geführt am 14.8.04* (siehe Anhang)

Uthe, Sven (2004): *Es ist ganz normal ein Künstler zu sein. Rechtliche und politische Voraussetzungen künstlerischer Arbeit behinderter Menschen.* In: *Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004)*

Wacker, Ali (1994): *Verlust der Arbeit- Persönlichkeitsverlust?* In: Niess, Frank (Hrsg.) (1984), S. 96 – 105

Willnauer, Franz (1994): *Musikmanagement.* In: Rauhe / Denner (Hrsg.) (1994), S. 223-241

„Wir haben die Werkstatt dem Bedarf der Künstler angepasst.“ Interview mit Reinhard Schulz, Bereichsleiter „Rehamanagement“ bei alsterarbeit. In: Schwindelfrei. Das Infomagazin der ELBE- Werkstätten GmbH, Ausgabe 30 / Winter 2005, S. 32- 33

Witte, Katharina (2000): *„Arbeitsplatz Kunst“. Überlegungen zu den Rahmenbedingungen.* In: Orientierung 2 / 2000, S. 25 – 27

Witte, Katharina (2004): *Kein Forschungsprojekt wie jedes andere- methodische und inhaltliche Besonderheiten der beiden Schwerpunkte im Forschungsprojekt „Kulturarbeit mit Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen.“* In: Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004)

Wollschläger, Rüdiger (1994): *Weißer Flecken in der Kulturlandschaft? Überlegungen zu einer ästhetischen Konzeption für Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen.* In: Zur Orientierung 4 / 94, S. 18 – 21

Wollschläger, Rüdiger (2004): *Was kostet so ein Bild und kauft es denn jemand? Vom materiellen Wert der Kunst so genannter geistig Behinderter.* In: Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004)

www.kraichgauer-kunstwerkstatt.de/kunstwerkstatt.htm, 16.1.2005

www.station17.net

www.station17.net/biographie/index.html, 28.07.2004

www.station17.net/tanzbar/index.html, 28.07.2004

www.station17.net/vonderrolle/index.html, 28.07.2004

Zacharias, Wolfgang (2004). *Kunst und Kultur machen stark. Prinzipien einer Mut machenden Kulturarbeit*. In: Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen (Hrsg.) (2004)